

## TAVOLO STRATEGICO CONGIUNTO SULL'ENERGIA

Le Parti sono consapevoli che nel processo di transizione energetica in corso riveste un'importanza strategica, e un valore in sé, la continuità delle relazioni che sono alla base dell'istituzione del tavolo strategico sull'energia. In linea con tale approccio, si conferma la volontà reciproca di condividere la conoscenza degli scenari economici dei business presenti nel perimetro di rappresentanza della Federazione, con l'obiettivo di fornire un aggiornamento sulla loro evoluzione attraverso la conoscenza delle informazioni disponibili all'interno del sistema di rappresentanza e di quelle pubblicate da soggetti istituzionali o da istituti di ricerca sul tema dell'energia.

Lo scenario politico, economico e sociale porta a individuare gli elementi fondanti di una strategia di medio e lungo termine in coerenza con un modello di relazioni industriali avanzato. Le dinamiche della globalizzazione, la crescente complessità dei sistemi, l'innovazione e la rivoluzione digitale, la rapidità dei cambiamenti in atto, hanno un impatto determinante sul futuro dell'industria energetica nazionale il cui equilibrato evolvere verso un modello di elevata sostenibilità è fondamentale per supportare lo sviluppo economico e industriale del nostro Paese.

Di fronte a tale complessità le relazioni industriali possono offrire un contributo determinante per agevolare la transizione con l'ambizione di prevenire le esternalità negative dei processi di cambiamento. Per conseguire tale finalità occorre non solo condividere gli obiettivi in precedenza esposti, ma anche dotarsi di una strumentazione nuova e articolata in grado di supportare concretamente ed efficacemente gli attori della transizione.

In questo quadro, le rappresentanze imprenditoriali e sindacali dell'industria energetica convergono sulle seguenti leve di cambiamento dove concentrare specifica attenzione e risorse:

### **1. La salute, la sicurezza e l'ambiente**

Anche nella fase di transizione, l'industria energetica nazionale è impegnata nella tutela della salute e della sicurezza delle persone, della protezione dell'ambiente, obiettivi imprescindibili per lo sviluppo sostenibile e per la creazione di valore.

Tali obiettivi sono perseguiti in un'ottica di prevenzione di incidenti, infortuni, malattie professionali e situazioni di emergenza, mantenendo l'impegno costante a eliminare i pericoli e ridurre i rischi.

Nel raggiungimento dei predetti obiettivi, resta fondamentale assicurare l'informazione, la formazione, la sensibilizzazione del personale e dei soggetti interni ed esterni coinvolti nelle attività produttive, nonché la consultazione del personale, anche adottando le migliori tecnologie disponibili e i più performanti sistemi di gestione integrata HSE.

### **2. Lo sviluppo del capitale umano**

Lo scenario socio-economico attuale e soprattutto quello che seguirà alla fine del periodo pandemico impone una riflessione corale sul futuro della formazione e sulle nuove competenze, con la consapevolezza che lo sviluppo del capitale umano si configura come un percorso permanente lungo tutta la carriera lavorativa.

I sistemi formativi sono chiamati a formare nuove professionalità e al contempo ad aggiornare con continuità le competenze, anche attraverso uno scambio tra conoscenze, discipline e culture diverse. In questo quadro, le parti si pongono i seguenti obiettivi da declinare nei vari settori rappresentati:

- i) individuare le nuove professioni con le relative competenze anche attraverso la costruzione dei relativi repertori e comprendere i riflessi derivanti dall'applicazione delle nuove tecnologie;
- ii) investire su percorsi di re-skilling e di up-skilling per le lavoratrici e i lavoratori già occupati;
- iii) progettare piani formativi ad hoc in ragione delle possibili riconversioni produttive.

Tali finalità potranno essere perseguite attraverso piani formativi condivisi settoriali o intersettoriali avvalendosi del fondo di formazione interprofessionale Fondimpresa e dei finanziamenti nazionali ed europei di volta in volta disponibili, quali ad esempio quelli del Recovery fund.

### **3. Age management**

Con Age Management si intende una serie di interventi aziendali strutturati e coerenti tra di loro, volti a valorizzare i punti di forza dei lavoratori in considerazione della loro età anagrafica. La diversità di età, così come quella di genere, se valorizzata, può aumentare il valore del capitale umano e influire positivamente sull'andamento dell'azienda. Con l'obiettivo di bilanciare la domanda e l'offerta di risorse tra la persona e l'organizzazione, mantenendo e innovando le competenze distintive, le Parti intendono affrontare l'*age management* attraverso: interventi mirati a promuovere l'invecchiamento attivo; buone pratiche che, in modo sistemico, intervengono sulla struttura organizzativa, per esempio adottando il *long-life training* e il *job redesign*; un programmato turnover e/o una staffetta generazionale.

### **4. La previdenza**

La transizione energetica comporterà notevoli cambiamenti nelle filiere produttive dell'industria energetica con novità nei prodotti, nei processi e nei mercati. Ciò potrà comportare discontinuità nei percorsi professionali che sommati al modesto tasso di sostituzione del primo pilastro della previdenza obbligatoria e agli attuali requisiti pensionabili, spingono perché sia sempre più potenziata la leva della previdenza complementare, nella formula dei fondi pensione negoziali, che con la sua portabilità, i vantaggi fiscali di cui gode, il basso costo indicatore sintetico dei costi che presenta, i rendimenti e le prestazioni ottenibili, può consentire la costruzione di un piano previdenziale personalizzato.

### **5. Gli ammortizzatori sociali**

Le parti considerano inderogabile affrontare la transizione energetica nel rispetto della sostenibilità sociale, ambientale ed economica. In questa prospettiva, le relazioni industriali sono chiamate a individuare la strumentazione più adeguata per sostenere gli effetti delle esternalità negative che non possono essere gestite attraverso i percorsi di re-skilling e up-skilling del capitale umano.

Nel mezzo della pandemia è d'obbligo sviluppare il quadro di fondo delle politiche del lavoro che restano un punto nevralgico dell'intero sistema di protezione sociale.

A fronte del dibattito politico nazionale sulla necessità di rivedere gli ammortizzatori sociali, occorre valutare quali altri strumenti integrativi possano essere attivati dall'industria energetica, in un quadro coordinato con gli strumenti legislativi di sostegno al reddito o di flessibilità in uscita dal mercato del lavoro del personale dei settori rappresentati.

## 6. La comunicazione verso le istituzioni

Tra gli obiettivi della costituzione del Tavolo strategico dell'Energia ha una posizione rilevante la capacità degli attori delle relazioni industriali dell'industria energetica di saper comunicare verso le istituzioni e verso le comunità locali i contenuti condivisi perché siano più incisivi e diffusi. A tal riguardo, si condivide la necessità di avviare iniziative congiunte su temi, di volta in volta individuati, tese a sensibilizzare gli interlocutori naturali delle parti sociali, a contrastare le forme di cultura antindustriale prive di equilibrio e razionalità ad agevolare la fase di transizione, a partire dalla costruzione di quelle infrastrutture energetiche evolute, interconnesse, competitive e compatibili con l'ambiente, capaci di garantire la sicurezza e la stabilità del sistema energetico nazionale, nonché lo sviluppo dell'occupazione e delle economie locali.

Segue il documento di contesto.

Roma, 17 novembre 2020

CONFINDUSTRIA ENERGIA



FILCTEM CGIL



FEMCA CISL



UILTEC UIL

