



SEGRETERIE NAZIONALI

CORSO TRIESTE, 36 - 00198 ROMA - TEL. +39 06 852621

Comunicato sindacale

ENGIE ITALIA: PIANO INDUSTRIALE 2016-2018

Si è svolto a Roma il giorno 19 luglio 2016, un incontro tra le delegazioni sindacali nazionali e il Coordinamento delle RSU-RSA di Engie e la direzione aziendale per la presentazione del piano industriale di Engie Italia.

Una presentazione molto corposa con circa 100 slide alla presenza dell'A.D. Oliver Jacquet e di tutta la prima linea del gruppo dirigente delle tre Business Unit: **GEN (Centrali di produzione elettrica) - GEM (Global Energy Management) e NECST (Cofely + G6)** e della struttura delle Risorse Umane.

100 slides che oltre a segnalare gli avanzamenti dei processi di integrazione societaria, come la scelta della sede unica su Roma e Milano, la campagna pubblicitaria sui network nazionali del brand ENGIE e la decisione che a settembre troverà compimento il “ Re-Naming”, (tutte le società ex Cofely ed ex Gdf Suez tutte modificheranno il nome in Engie) ,hanno poi delineato il contesto di Mercato, del sistema di regole e delle scelte macro economiche di Engie che si materializzeranno nel prossimo triennio 2016-2018.

Oltre **100 slides** che non giustificano la lunga attesa e che avrebbero potuto e dovuto chiarire un auspicato ambizioso piano industriale, ma che invece hanno accompagnato la **presentazione di scelte d'indirizzo che ENGIE** si propone di fare nel prossimo triennio. Scelte in cui sembra confermata la volontà dichiarata del Gruppo di forti investimenti in Italia, **oltre 100 milioni**, a conferma della strategicità della presenza ENGIE nel nostro Paese, dove sembra evidente la **centralità della B.U. NECST (Cofely + G6)**, con cui la **ENGIE** si candida a consolidare la leadership sul mercato dell'efficienza energetica, proponendo di curarsi con particolare attenzione alla fase di transizione energetica come partner del cliente e non solo come fornitore di servizi energetici.

Nei fatti solo delle indicazioni, certo preziose ed importanti, anche sulle auspiccate sinergie tra le **tre B.U.**, che riguardano un Gruppo importante, di oltre **170.000 dipendenti**, di cui oltre **2600** in Italia, con una cifra d'affari che si aggira intorno ai **2 MLD** di euro e con la dichiarata volontà di raddoppiarla al **2020**. Una presenza sia occupazionale che di cifra d'affari molto rilevante, in un Mercato molto frammentato, ad alta concorrenza particolarmente aggressiva specie sul fattore prezzo.

Proprio per la dimensione di ENGIE pensiamo che tale incontro non abbia colto l'opportunità di approfondire **come saranno gestite le Business Line, con quali Investimenti, quali modelli di sviluppo e con quale modello di organizzazione del lavoro** sarà possibile raggiungere tali ambiziosi obiettivi, in un periodo in cui la domanda energetica ristagna. E soprattutto di quale sarà il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori anche per verificare se davvero le “risorse umane”

sono al Centro del progetto. Anche per comprendere come le previste perdite di cifra d'affari sul mercato della produzione di Energia (B.U. GEN) particolarmente rilevanti potranno essere recuperate in Engie dal mercato dell'efficienza energetica (B.U. NECST).

L'auspicio è che i lavoratori non rischino invece di essere al centro del mirino, aldilà delle dichiarazioni a saldo Zero degli occupati nel 2016 (circa 80 tra dimissioni/licenziamenti e assunzioni), **e che siano davvero coinvolti** in un processo di integrazione ad oggi ancora lontano e la cui importanza è stata forse sottovalutata, che vengano superati il **“Change Agent”** e il **Lunch Meeting** aziendale da un vero e chiaro progetto di coinvolgimento che indichi chiaramente **i fatti- le azioni- i comportamenti** che dovrebbero segnare un processo di integrazione tra i lavoratori provenienti da GDF e da COFELY.

In ogni caso, Fim Fiom e Uilm auspicano che il Piano Strategico trovi piena realizzazione con il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Ma se ciò che si dovrà realizzare è stato indicato dal Management Engie, ciò che è stato fatto negli ultimi anni attraverso gli accordi del **27 maggio 2014** (Contratto Integrativo Aziendale) e del **14 ottobre 2014** (Accordo sindacale Nazionale sulle Relazioni Industriali) fra Fim Fiom Uilm e **Cofely Italia** è oggettivamente evidente:

Migliori performance aziendali

Migliori condizioni e clima aziendale

Migliori trattamenti economici e normativi

Migliore gestione del cambio appalto in ingresso ed in uscita.

I risultati ottenuti confermano che il pieno coinvolgimento dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali attraverso un sistema di “regole chiare” favorisce la crescita e lo sviluppo aziendale; **Cofely Italia**, nella realtà Italiana si conferma una società leader nel mercato, in una fase di particolare difficoltà di mercato, ma soprattutto elemento strategico in prospettiva per il gruppo Engie, per dimensioni occupazionali, di volume d'affare e redditività.

Fim Fiom Uilm ed il Coordinamento delle RSU **Cofely Italia** ritengono che questa debba essere la strada da percorrere anche per il futuro.

Consolidare il modello di Relazioni industriali **Cofely Italia**, attraverso la valorizzazione del confronto fra le Parti, ai vari livelli, può consentire di governare il processo di trasformazione in atto nel Gruppo, soprattutto attraverso un confronto “preventivo” sulle future scelte strategiche, in particolare quelle inerenti l'organizzazione del lavoro.

Riteniamo che questa sia l'unica modalità per dare concretezza alla dichiarata volontà del Management Engie di mettere al centro dell'azienda le “persone” che in essa lavorano

Coinvolgere, quindi, dentro questo progetto le RSU, le RSA e le strutture sindacali nazionali e territoriali, cercando di coinvolgere ed integrare ascoltando; evitare, quindi, solo una comunicazione unilaterale, ma prendere atto che un sistema complesso come Engie in Italia deve essere **governato**. Per farlo bene bisogna recuperare il ruolo delle Relazioni sindacali, che possono dare una forte ed efficace spinta al processo d'integrazione. Ruolo che pure è previsto in un accordo sottoscritto tra le

parti ed ancora vigente sul Sistema di Relazioni sindacali. Basterebbe quindi rispettarne lo spirito con cui è stato condiviso.

Coinvolgimento che può e deve superare i differenti Contratti applicati, trovando veramente un sistema di comunicazione/confronto certo, serio ed approfondito che dia il senso d'orientamento ai lavoratori.

Un senso d'orientamento che può essere utile, in attesa di un vero e proprio piano industriale, come è necessario riprendere un confronto sindacale in grado di affrontare e risolvere le tematiche di sempre: Appalti-commesse- sub appalto-formazione professionale, investimenti.

A questo scopo **Fim-Fiom-Uilm** nazionali hanno convocato il Coordinamento nazionale delle RSU per il prossimo 8 settembre a Roma.

Roma 28 luglio 2016

FIM FIOM UILM Nazionali