



XX Congresso FLAEI CISL

Relazione della Segreteria Nazionale FLAEI CISL

Presentata dal Segretario Generale

AMEDEO TESTA



**L'ITALIA CHE
PARTECIPA
VINCE**

**L'ENERGIA DEI LAVORATORI,
LA FORZA DEL SINDACATO.
76 ANNI CHE HANNO FATTO LA STORIA
DEL SETTORE ELETTRICO.**

21-23 Maggio 2025

Hotel Domus Pacis

Piazza Porziuncola, 1
06081 Santa Maria degli Angeli di Assisi (PG)

*“Non consultarti con le tue paure, ma con le tue speranze e i tuoi sogni.
Non pensate alle vostre frustrazioni ma al vostro potenziale irrealizzato.
Non preoccupatevi per ciò che avete provato e fallito,
ma di ciò che vi è ancora possibile fare”.*

San Giovanni XXIII

*“La speranza ha due bellissimi figli: lo sdegno e il coraggio.
Lo sdegno per la realtà delle cose, il coraggio per cambiarle”.*

Sant'Agostino

*“Ogni volta che un uomo difende un ideale, agisce per migliorare il destino degli
altri, o lotta contro un'ingiustizia, trasmette una piccola onda di speranza”.*

J. F. Kennedy

Indice

L'ITALIA CHE PARTECIPA VINCE	1
Un mondo a complessità crescente	1
Scenari e responsabilità. Il ruolo dell'Europa e la posizione dell'Italia	3
Per una rinnovata classe dirigente	5
Gestire con responsabilità anche le "transizioni"	6
Insegnamenti da un fallimento elettrico	7
Economia, Impresa, Lavoro	14
Partecipazione e ruolo storico della CISL	17
Per la Previdenza integrativa	22
L'attività internazionale	22
Salute e Sicurezza	24
Multiutility: una territorialità dinamica	24
Contrattazione di successo	25
L'organizzazione interna che forma e comunica	26
Una logica contrattuale di lunga gittata	27
Il Sindacato come comunità	30
CONCLUSIONI	31
PRESENTAZIONE DI APERTURA ALLA TAVOLA ROTONDA	I

L'ITALIA CHE PARTECIPA VINCE

UN MONDO A COMPLESSITÀ CRESCENTE

Cari Amiche ed Amici, gentili Ospiti,

innanzitutto, il più cordiale saluto a voi, da parte mia e dell'intera Segreteria Nazionale.

Apriamo questo ventesimo Congresso della FLAEI Cisl con una persuasione forte e lucida, che è venuta consolidandosi sempre più nel corso di questi **anni di mandato, intensamente vissuti** dalla stessa Segreteria Nazionale con gli Organi centrali e territoriali della Federazione e con un numero crescente e ormai veramente rilevante, di Quadri e di Iscritti di tutte le nostre aziende, oltre che con le altre sigle sindacali di categoria e con un numero veramente notevole di interlocutori istituzionali.

La persuasione forte e lucida riguarda il fatto che tutto ciò che abbiamo saputo costruire nel tempo, fino a diventare il primo Sindacato della categoria elettrici per numero di iscritti - ormai da più di 10 anni è un Sindacato che continua ad attrarre ulteriori iscritti, contribuendo decisamente anche a realizzare per riconoscimento diffuso una contrattazione fra le più avanzate e nello stesso tempo responsabili operanti nel nostro Paese, è dovuto non semplicemente, come in genere si è abituati a pensare in simili casi, a un gruppo dirigente volenteroso e capace, ma piuttosto a un preciso **metodo di lavoro e di interpretazione della rappresentanza**, che corregge e riequilibra i processi decisionali e di studio più tradizionali e diffusi, i quali preparano e guidano la contrattazione a livello di vertice.

In FLAEI la dirigenza non genera le idee e orienta le strategie per poi passarle all'approvazione dei Lavoratori, ma, pur facendo anche questo, sempre più chiama *ab origine* i Lavoratori stessi ed i Quadri alla diretta elaborazione condivisa di idee e strategie, che poi andranno alla sintesi armonizzatrice e alla responsabilità attuativa degli Organi.

Non si tratta di un infantile o populistico rovesciamento di ruoli, dato che la dirigenza mai viene meno alle sue responsabilità finali di sintesi e di rappresentanza: si tratta piuttosto della riaffermazione ulteriormente rinforzata di quell'approccio che già nel cuore degli anni Settanta del secolo scorso, anni densissimi di conflitti ideologici e di contrapposizioni drastiche, fu dalla FLAEI sintetizzato con la parola "armonizzazione": **armonizzazione dei Ruoli, delle Responsabilità, degli Obiettivi**: ma soprattutto dei Ruoli. Armonizzazione non in contrapposizione al possibile conflitto e non come semplice accomodamento fra interessi o visioni, ma come criterio-guida del confronto e dei suoi obiettivi per dare loro più spiccata positività e condivisione a vantaggio comune.

Oggi ci aiuta moralmente in questo spirito proprio **la scelta di Assisi** come luogo nel quale fare il “punto nave” del nostro cammino e assicurarci, con l'autorevolezza di un congresso, che la direzione della nostra strada è giusta e buona per i Lavoratori rappresentati e per tutti, dalle nostre aziende alla collettività complessiva.

Assisi ci parla di una visione della vita e del lavoro nella quale la scelta valoriale è netta e solida, la coerenza dei comportamenti è il parametro di verifica di tutto quanto proponiamo e vi è nel nostro cammino anche quella santa e pur sempre autocontrollata inquietudine dello spirito di Francesco, come ha ben messo in evidenza l'attuale Ministro Generale dell'ordine dei francescani Massimo Fusarelli nel suo ultimo libro, che ci fa confermare costantemente il nostro impegno di ricerca e di onestà di intenti per il bene comune. È lo spirito di Francesco d'Assisi, insomma. Lo è nella dichiarazione aperta di proposte, confronti, dialoghi e sfide: il bene comune è sempre il nostro sole di riferimento.

Ci aiuta anche, in questo spirito di sfida positiva e di assunzione di responsabilità per la giustizia nel lavoro, il messaggio lanciato a noi ed al mondo dal **nuovo papa Leone XIV**, che proprio con la scelta del suo nome ha richiamato alla nostra attenzione il suo predecessore Leone XIII, indimenticabile autore di quella enciclica **“Rerum Novarum”** che impose all'attenzione di una società industriale ancora incipiente ma già appesantita da un capitalismo grezzo ed ingiusto, la riflessione sul grande tema della giustizia del lavoro, della dignità di ogni lavoratore come persona, dell'obbligo di una equa, solidale e corresponsabile distribuzione della ricchezza.

Si potrà avere l'impressione che stiamo avviando questa relazione introduttiva al ventesimo congresso con una sorta di auto celebrazione del lavoro svolto dagli Organi della Federazione lungo il mandato che si va concludendo: ma il suo spirito e il suo significato vogliono semplicemente affermare che come Federazione abbiamo risposto con efficacia a uno dei convincimenti diventati crescentemente cardine della nostra gestione: cioè appunto il fatto che l'esperienza di democrazia sindacale (e secondo noi anche quella di democrazia associativa in generale e ancora più fortemente quella di democrazia politica) sta vedendo il tramonto della concezione che l'ha animata fino a oggi, secondo cui in una democrazia sono sufficienti la correttezza delle elezioni e la lealtà degli eletti a rappresentare l'Organizzazione.

La nostra opinione è che, in questo ventunesimo secolo già avanzato, non possa esservi democrazia corretta ed efficace, né sindacale, né generale, senza uno scambio decisamente più continuo e più diretto con la base rappresentata: scambio di analisi, ma anche di responsabilità. Né si tratta della troppo semplice tendenza alla cosiddetta “democrazia diretta”, che ne è una scorciatoia eccessiva e qualche volta populista: si tratta invece del concetto che anche la democrazia rappresentativa ha ormai bisogno vitale di **riverificarsi e rivitalizzarsi quotidianamente** con la base rappresentata, di “riarmonizzarsi” costantemente con essa, appunto, pur senza rinunciare a nulla della responsabilità decisionale e di sintesi finale affidata ai gruppi dirigenti. Così come, contemporaneamente, la base rappresentata ha sempre più il diritto, ma anche il dovere di non limitarsi ad attendere passivamente la soluzione positiva delle proprie aspettative da parte dei rappresentanti eletti, ma di concorrere attivamente e continuativamente.

La democrazia va insomma, a un tempo, molto semplificata, molto diffusa e molto armonizzata, correggendola da una preoccupante deriva oligarchica che pare crescentemente caratterizzarla in questi anni, nella politica ma anche, ripetiamo, nelle organizzazioni in generale.

SCENARI E RESPONSABILITÀ. IL RUOLO DELL'EUROPA E LA POSIZIONE DELL'ITALIA

In tale prospettiva guardiamo innanzitutto, con attenzione anche preoccupata, ma non con pessimismo, al triplice scenario mondiale, europeo e italiano, in cui operiamo e che a scala rispettivamente crescente ci coinvolge oggettivamente e condiziona anche la nostra azione sindacale.

Di fronte a tale scenario noi siamo prima di tutto cittadini attivi, ma siamo anche lavoratori responsabili oltre che, in varia misura, classe dirigente. Ebbene, lo scenario citato, a partire dalla sua dimensione mondiale, è diventato in questi ultimi anni il più complesso e inatteso dell'intero dopoguerra, dando luogo, in sintesi, soprattutto a quella che Papa Francesco aveva drammaticamente chiamato **“terza guerra mondiale a pezzi”** e ad un complesso e problematico riposizionamento strategico di nuove e vecchie potenze in uno scenario ormai globalizzato non solo sul piano economico, ma anche su quelli della comunicazione, delle influenze culturali, delle tecnologie di controllo. Churchill, peraltro, lo diceva già a suo tempo: **“Gli imperi del futuro saranno quelli della mente”** e dentro questi scenari noi vogliamo esserci.

Quanto al ruolo europeo dentro questo quadro, esso si connota oggi per la regressione degli ideali organici di unificazione che ne avevano animato la nascita con la generazione dei fondatori De Gasperi, Adenauer, Schumann e altri, i quali avevano impostato l'idealità europea come effettiva “messa in comune” sinergica, collaborativa e fraterna, di tutto il patrimonio materiale, culturale e spirituale, dei rispettivi Stati: materie prime, ma anche istituzioni, lingue e culture, politica e amministrazione, lavoro, opportunità e investimenti, in un pluralismo dichiaratamente umanistico: con spirito di condivisione partecipata e non di semplice intermediazione fra interessi.

Mentre oggi siamo allo spettacolo deludente di poco più che una semplice alleanza di politica economica e finanziaria, per giunta impoverita dal risorgere di riserve reciproche, come è evidente ad esempio in materia di politiche migratorie e di difesa comune.

Rispetto all'Europa dei valori in cui siamo cresciuti e ci siamo formati con gli insegnamenti dei citati padri costituenti, stanno avvenendo **cambiamenti di proporzioni gigantesche**. Eravamo abituati a distinguere campi e responsabilità specifiche dell'economia, della politica, dell'amministrazione, della finanza, delle tecnologie, ma oggi tutto tende a sovrapporsi e il più delle volte senza regole condivise e addirittura senza limiti.

L'esempio della unilaterale “guerra dei dazi”, pur non avanzata dall'Europa, ma dall'Europa subito comprensibilmente rimbeccata, è sintomatico di una grossolanità e avventatezza di pensiero che, se confermata, può trascinare l'umanità fuori di ogni costruttivo equilibrio.

Sono in tal senso in gioco, contemporaneamente, il benessere dei cittadini, la stabilità delle istituzioni, il futuro della democrazia e gli spazi di cooperazione per il bene comune.

È evidente che, in un momento storico cosiffatto, più che mai dobbiamo esserci e reagire. Si tratta di un quadro che del resto può paradossalmente tradursi anche in una grande opportunità di svolta positiva per i Popoli, gli Stati, i Soggetti nazionali e internazionali: a patto che vengano più che mai messi in campo reattivamente coraggio, immaginazione, impegno dei gruppi dirigenti, forte e innovativa capacità culturale dei cittadini.

L'Europa, in particolare, deve tornare centrale in questa ripresa di coscienza, essendo custode storica di una consistenza di valori a carattere particolarmente alto e universale, come segnalava San Giovanni Paolo II già nel 2003 davanti ai prodromi della situazione attuale, rivolgendosi al nostro continente con le seguenti parole: *"Ancora oggi ripeto a te, Europa che sei all'inizio del terzo millennio: Riscopri le tue origini. **Ravviva le tue radici**".* Grazie a quelle radici, come ha osservato lo storico Lynn White Jr., sono state edificate le grandiose cattedrali europee, *"primi monumenti importanti che non furono costruiti da schiavi, ma da operai liberi. La rinuncia dell'Europa occidentale al lavoro servile e lo sforzo per alleviare il lavoro umano attraverso macchine, presupponeva una concezione della dignità umana che proveniva dal cristianesimo"*.

Insomma, se l'Europa oggi è chiamata ad affrontare emergenze economiche, energetiche, belliche, sanitarie, migratorie e di altro genere, di straordinaria gravità, non può restare com'è e non può limitarsi a pensare l'innovazione in termini di farine di grillo, tappi di bottiglia o di facili ideologie "green" o ancora di semplicistiche diffusioni massive dell'"intelligenza artificiale", ma deve ripensarsi interamente senza perdere di vista il patrimonio spirituale delle sue radici. Non è accettabile, fra l'altro, che a Bruxelles operino 15.000 lobbisti ufficialmente riconosciuti, i quali suggeriscono la linea politica ai partiti e molto spesso vengono da questi ascoltati e seguiti. Mario Draghi è stato chiaro, almeno per il profilo delle politiche economiche: **"Dobbiamo agire sempre più come se fossimo un unico Stato"**.

È una complessità che coinvolge la ricerca, l'industria, il commercio, la finanza e altro, e richiederà un grado di coordinamento interno senza precedenti. Lo stesso Draghi ha denunciato, ancora prima dei pericolosi dazi di Trump, che l'Europa si sta negativamente infliggendo degli "auto-dazi" che pesano in misura spropositata sulle imprese del continente.

Quanto allo scenario italiano, siamo consapevoli di vivere oggettivamente in una delle nazioni più ricche ed evolute del pianeta sul piano economico e anche su quello sociale e della creatività culturale e tecnologica (il sostanziale primato non precario nel campo dei brevetti ne è uno dei segnali concreti); ma siamo consapevoli nello stesso tempo come, nel quadro delle nazioni avanzate, l'Italia sia una delle più sofferenti quanto a complessità normativa, faticosità burocratica e per aspetti seri quanto più specificamente a irrazionalità fiscale e dei servizi; fenomenologia di sofferenza che da diversi decenni costituisce un autentico rebus anche per gli studiosi e che trova non casuale riscontro nel notevole numero di giovani italiani qualificati che decidono di trasferirsi all'estero per sviluppare al meglio le loro potenzialità professionali.

PER UNA RINNOVATA CLASSE DIRIGENTE

Tale è dunque il quadro impegnativo nel quale è chiamata a muoversi la nostra azione sindacale e con essa la nostra coscienza di cittadini, consapevoli peraltro che dobbiamo comunque **agire esattamente come se le cose dipendessero totalmente da noi** e senza dunque mai cadere nella condizione culturale e psicologica di trovare, anche solo implicitamente, nelle citate debolezze del sistema la giustificazione per una remissività anche nei nostri comportamenti: siamo qui per migliorare decisamente la situazione in tutto l'ambito delle nostre competenze, non per limitarci a prendere atto di essa.

Se guardiamo in profondità le cause di questo scenario impegnativo, ci sembra agevole notare come esso sia caratterizzato da alcuni aspetti di trasversale debolezza diffusa nella **qualità della classe dirigente**, politica, ma anche complessiva, in quasi tutti i livelli e settori e più accentuatamente quella burocratica dello Stato (non trova ad esempio riscontri, in Europa e nei paesi a noi simili per consistenza economica, politica e strategica, un assetto che annoveri quasi duecentocinquantamila dirigenti pubblici); quanto specificamente a quella aziendale, non ci pare trascurabile il fatto che, anche nei casi di imprese di bene comune e di partecipazione pubblica, essa parli e agisca ancora troppo spesso in termini di mera logica di mercato e di profitto. Mentre proprio nel campo particolare delle nostre imprese di settore e di altri settori simili, ci pare che si imponga oggi una riconsiderazione attenta del lato non soltanto interno della loro vita, ma anche di quello volto alla coerenza sociale del loro ruolo: sapendo bene che ne va di mezzo la qualità integrale e la durata di vita delle imprese medesime e dei lavoratori oltre che della società complessiva.

Infine, neppure il movimento sindacale si sottrae del tutto al rischio di qualche appesantimento dei suoi assetti e delle sue tecniche di rappresentanza e di azione, cui porre sollecito rimedio.

E ci pare di dover prendere atto di due cause principali di questo mancato sviluppo qualitativo, anzi di questo tendenziale decadimento, delle dirigenze nel tessuto del Paese: la **lenta perdita di organicità e profondità dei nostri sistemi formativi**, ancora una volta in politica non meno che nel mondo manageriale, nella scuola istituzionale non meno che nelle esperienze associative in generale; e la falsa convinzione secondo la quale lo snodo di un sistema formativo adeguato sono le cosiddette competenze: visione che è una drammatica falsificazione della esigenza di una formazione che sia davvero alta e integrale. La formazione è fatta da competenze inserite in un sistema valoriale che assicuri loro finalizzazione coerente, non viceversa. Abbiamo davanti a noi una prospettiva da rovesciare.

Ebbene, poiché sentiamo appunto anche il dovere di dimostrare nei nostri stessi comportamenti le tesi che sosteniamo e le proposte che avanziamo, ci permettiamo di enunciare fin da ora uno dei primi orientamenti operativi che sottoporremo all'approvazione di questo congresso per le sue politiche interne: come FLAEI ci caratterizza da sempre un'attività di formazione continua a carattere elevato e diffuso, come ha confermato lungo il presente mandato l'ottimo andamento del Progetto PerLa.

Oggi, nel confermare la prosecuzione di tale attività di formazione, ci proponiamo di effettuare il passo ulteriormente avanzato di estenderla dai nostri dirigenti e quadri anche alla base degli iscritti, con una sperimentale articolazione specifica: proprio per onorare l'affermazione della esigenza non soltanto di profondità, ma anche di diffusione che i processi formativi devono avere perché la qualità di pensiero, di vita e di azione sia effettivamente integrale per tutto il corpo associativo: in fondo **siamo tutti, potenzialmente, classe dirigente**.

GESTIRE CON RESPONSABILITÀ ANCHE LE "TRANSIZIONI"

Accostandoci ulteriormente al merito dei problemi economici e sociali che coinvolgono la nostra responsabilità di soggetto sindacale, osserviamo ora che nel contesto dei dibattiti che si intrecciano diffusamente nella opinione pubblica si è ingigantita fra le altre la già **grande, complessa, vera, ma forse anche abusata, tematica delle "transizioni"**: la transizione energetica è oggettivamente importante, ma accanto ad essa viviamo il penetrante e urlante dibattito sulla transizione climatica e su quella ecologico-ambientale, su quella tecnologica, su quella digitale, etc., quest'ultima da considerare senza dubbio in maniera prioritaria, se solo si pensa agli impatti della IA.

Noi pensiamo che si tratti di una tematica da affrontare non soltanto con sollecitudine, ma anche con la più elevata dotazione di competenze e senso di responsabilità; nello stesso tempo, pensiamo che si tratti anche di una tematica oggettivamente sovraccarica di ridondante retorica e di incrociati populismi, accompagnati da interessi economici o politici o lobbistici di scarsa trasparenza, che nuocciono alla efficienza duratura con la quale il tema deve essere affrontato. La più vistosa di tali cortine fumogene è la **recita di una urgenza di decisioni e svolte repentine che è del tutto avulsa da realismo** e senso di responsabilità sia politica sia scientifica, che esigono invece continuità evolutiva intelligente e ancora una volta, armonizzatrice.

In questa nostra epoca, **certamente, una delle caratteristiche generali è la velocizzazione di tutti i processi**, a partire da quelli economici e sociali: quindi in qualche misura anche le transizioni citate risentono di aspetti di velocizzazione: ma è scientificamente cieco affrontare il problema come se fossimo davanti a una emergenza, mentre è piuttosto doveroso che davanti alle transizioni noi abbiamo la sollecitudine dello studio e della progettazione permanenti e conseguenti, mai scissi dalla citata continuità evolutiva che consolida i livelli raggiunti di sicurezza, benessere e servizi, e nello stesso tempo garantisce il controllo attivo delle prospettive.

Per essere concreti, certo la decarbonizzazione va completata, ma il suo ritmo deve essere equilibrato e contestualizzato con la **affidabilità e sicurezza delle fonti alternative o complementari e dei sistemi sostitutivi o integrativi**, mano a mano che essi vengono realizzati.

Così come avrebbe dovuto essere per la fonte nucleare, insensatamente abbandonata a suo tempo invece che stimolata nella sua evoluzione, che già nelle ultime nostre Centrali,

come quella di Caorso, garantivano livelli di sicurezza mai avuti in passato e con pochi riscontri all'estero: senza per questo aver mai rallentato i coraggiosi e giusti processi che contemporaneamente venivano avviati con le sperimentazioni di Adrano in Sicilia per la fonte solare, in Basilicata per quella eolica e via via per le altre.

La transizione, in campo energetico, in generale, va guidata con sapienza attiva e non drogata, né per interessi privatistici, né per fisime intellettualoidi che nascondono superficiale populismo, per quanto in taluni casi in buona fede. Ancora una volta occorre una lunga strategia, ma accompagnata da **lucida efficienza dell'ordinario**.

Lo sottolineiamo non per affezione preconcepita a un nostro pensiero tradizionale, ma perché manteniamo lo sguardo attento agli accadimenti quotidiani, fra i quali il recentissimo blackout spagnolo. E contro i fatti, come dicevano i latini, poco valgono gli argomenti.

INSEGNAMENTI DA UN FALLIMENTO ELETTRICO

La giornata odierna avrà il suo culmine nella Tavola Rotonda del pomeriggio, alla quale parteciperanno il Ministro dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica dott. **Pichetto Fratin**, il Presidente di ARERA-Autorità di Regolazione per l'Energia Reti e Ambiente, dott. **Besseghini**, il Presidente del RIE-Istituto di Ricerche industriali ed Energetiche, prof. **Clò**, l'autore dello studio specifico di settore che presenteremo, **Repetto** sempre del RIE, l'AD di Sogin, dott. **Artizzu**, il Presidente di Utilitalia, dott. **Brandolini**, l'AD di Cesi, ing. **Bortoni**.

Questo Congresso sindacale ascolterà dunque attentamente la voce dei massimi responsabili ed esperti del sistema elettrico del Paese, che ringraziamo vivamente e che ci aiuteranno a far giungere anche ai massimi responsabili del sistema elettrico nazionale il pensiero della nostra Organizzazione.

Anche questo approccio fa parte del metodo responsabile ed attento con il quale la FLAEI affronta i problemi di sua competenza, rifuggendo da facili luoghi comuni o da mode passeggera e **ricorrendo invece a rigorosa osservazione della realtà, a costante studio e ricerca, ed alla competenza dei protagonisti e degli studiosi più autorevoli**.

Quando citiamo ad esempio il professor Alberto Clò, con il quale ci lega una lunga collaborazione, ci riferiamo all'ex Ministro dell'Industria del Governo Dini e Presidente del Consiglio dei Ministri dell'Industria e dell'Energia dell'Unione Europea nel primo semestre 1996 (quando furono varate le prime norme che condussero alla liberalizzazione dei sistemi elettrici nazionali) nonché professore di economia dell'energia in importanti università.

Purtroppo, in Italia, nel 1999 **si giunse al decreto Bersani perché prevalse una diversa e a nostro avviso "inappropriata" corrente di pensiero in materia di energia e servizio elettrico**. Noi riteniamo giunto e indifferibile il momento di una valutazione a tutto campo sui risultati scaturiti da quella riforma, alla luce - anche - delle crisi geopolitiche maturate e alla vigilia dei

rinnovi condizionati delle concessioni delle reti elettriche dentro la dibattuta prospettiva della transizione energetica.

I fatti hanno certificato le nostre costanti critiche al decreto del 1999, che ha prodotto costi più alti e servizio decisamente peggiorato, indeterminatezza di obiettivi aziendali e a volte scarsa chiarezza nelle responsabilità strategiche e di controllo (ricordiamo che in regime di monopolio era l'Enel, in accordo con i Ministeri competenti, che si faceva carico della pianificazione, sicurezza e attenzione sociale del sistema); diminuite persino le competenze industriali, emerge a volte anche scoordinamento decisionale insieme con eccessi di regolazione e costi di struttura esorbitanti, che pesano in maniera crescente sui consumatori a onta del declamato ma **fallimentare dinamismo di mercato**. Aggiungiamo che anche la Corte dei Conti europea ha affermato fra l'altro:

- la necessità del raddoppio degli investimenti da qui al 2050, rispetto a quelli già programmati dalle imprese;
- il dato preoccupante di reti che hanno 40/60 anni di utilizzo medio perché, dopo la liberalizzazione, si sono frenati ampiamente i rinnovi degli impianti;
- l'esigenza di migliorare l'integrazione e la pianificazione del sistema;
- l'urgenza di modernizzare la trasmissione e rafforzare le reti di distribuzione.

In sintesi, **serve un unico regista strategico del sistema e tanto personale qualificato, a tutti i livelli di responsabilità**. Fare queste scelte esige coerenza, coscienza e forza: non può essere la semplice e semplicistica logica di mercato a garantire una visione e una gestione tanto lungimirante e integrata.

Il corposo studio del RIE, condiviso con la Segreteria nazionale, consentirà una più approfondita valutazione scientifica su quanto realizzato e su quanto fallito dalla riforma che privatizzò l'Enel e avviò il processo di liberalizzazione del Settore elettrico. La ricchezza delle competenze tecniche presenti oggi fra i nostri sindacalisti, consentirà anche di puntualizzare con precisione i mutamenti indispensabili al sistema e alle sue imprese per garantire al Paese sicurezza energetica, equo servizio elettrico e serene condizioni di lavoro. Certamente, **la gestione per emergenze e la finanziarizzazione spinta sono errori sicuramente da superare**.

Il nostro giudizio critico sulla decisione politica di privatizzare a suo tempo il massimo Ente Elettrico Nazionale non è mai stato nascosto, e in particolare non ne sono mai stati nascosti effetti eclatanti come l'appesantimento della bolletta elettrica per i cittadini e la perdita progressiva, con cessione all'esterno, di competenze industriali che costituivano un riferimento di qualità mondiale.

Quanto alla bolletta elettrica, come non farsi carico di una riflessione legata al fatto che, ad esempio, oltre 7 milioni di italiani, dopo 25 anni dalla liberalizzazione non avevano ancora deciso di abbracciare il mercato libero e per farlo ci sono voluti atti dirigistici di cui hanno beneficiato **più di 700 operatori di vendita, a rappresentare un approccio al servizio dell'energia elettrica poco meno che barbaro**.

Negli ultimi tempi si è tornati a parlare anche del maggiore costo dell'energia per le imprese italiane, oltretutto per le utenze domestiche: con gli effetti ovvi sulla competitività dell'economia nazionale. Certo, c'entra la storica dipendenza del nostro Paese dall'estero, soprattutto in materia di idrocarburi, ma c'entrano ancora di più oneri di sistema lievitati a dismisura e c'entra la perdita di asset solidissimi di tecnologia e competitività che il nostro Paese aveva saputo costruire attraverso soprattutto l'Enel, soggetto nazionale pubblico e le municipalizzate.

Si dirà che è aumentata negli anni la sensibilità ambientale, che è esplosa la transizione energetica, che si è registrata la crescita rapida delle FER, passate dai 3.000 impianti dei tempi del decreto Bersani collegati alla rete, agli oltre due milioni di oggi. Resta il fatto che, dopo cinque lustri da quel decreto, il bilancio per le imprese e per l'utenza di massa dimostra come non soltanto le bollette sono considerevolmente aumentate, ma anche come il fenomeno ha riguardato anzitutto proprio il mercato liberalizzato, il quale strutturalmente ha mostrato di avere costi superiori a quelli del precedente sistema pubblico, perché incorpora oneri di una struttura di regolazione complessa, dispendiosa ed economicamente non conveniente. Insomma, si tratta di un **sostanziale fallimento del progetto originario di privatizzazione**, soprattutto se il progetto – come dichiarato – doveva abbassare il costo della bolletta elettrica.

Qualche settimana fa lo stesso presidente di Confindustria ha dichiarato che *"i costi delle bollette sono insostenibili per le Imprese italiane"*. Purtroppo, la politica non sembra aver ancora capito in pieno il problema e si ostina a non mettere in campo decisioni strutturali, dando ragione all'acuta osservazione attribuita al grande filosofo Hegel il quale osservava: *"Quando i fatti non si accordano con la teoria, tanto peggio per i fatti"*.

È noto che la tenace opposizione della FLAEI alla riforma Bersani non è mai stata né preconcetta né ideologica. Oggi ce lo confermano le analisi sviluppate dal prof. Clò con il RIE. Per i cambiamenti intervenuti in materia di FER, per le criticità sopraggiunte nella geopolitica dei mercati, per le stesse criticità manifestate nel funzionamento della riforma liberalizzatrice, era legittimo aspettarsi almeno che, giungendo la scadenza delle concessioni trentennali della rete elettrica, si aprisse un dibattito sugli effetti di lunga gittata della riforma, sullo stato del sistema elettrico del Paese e sulle conseguenze che dovranno essere affrontate, quantomeno per l'impossibilità di rispettare i tempi assegnati alla transizione energetica.

Si profila il rischio di un ulteriore fallimento dovuto alle scelte di tempi impossibili e inconsapevoli, all'immatunità di tecnologie ancora in fase di sperimentazione, alla durata di esecuzione delle opere e al volume di investimenti richiesti. Il tutto aggravato dalle conseguenze che una simile fase transitoria produrrà sulle urgenze di diversi settori produttivi e del mondo del lavoro.

Quando si fissano programmi e scadenze serve cognizione piena dell'intero quadro problematico della materia e **il semplice decisionismo delle scadenze è sciocca e pericolosa irresponsabilità**. Per dare un futuro certo alla copertura della domanda di elettricità nel Paese occorre fare scelte coraggiose e chiare, a partire da come si possa garantire la sicurezza temporale delle forniture se si intende davvero ricorrere sempre più a fonti energetiche discontinue.

La FLAEI, guardando soprattutto alla prospettiva della totale decarbonizzazione in tempi tecnici “onorabili”, è decisamente favorevole ad affrontare il problema con una **chiara e responsabile apertura alla fonte nucleare**: anche in questo caso non per ideologia né per convinzione preconcepita ma per realistica e ragionata necessità accompagnata da serena consapevolezza delle competenze di lunga data di cui il nostro Paese dispone.

Non ci sfugge la particolare faticosità politico-burocratica per la quale in Italia non si riesce a decidere un sito per le scorie nucleari a bassa radioattività e si sono tenuti due referendum entrambi dagli esiti negativi; sappiamo pure che, a garanzia della sicurezza degli italiani, le accennate competenze in materia nucleare, presenti nel nostro Paese, sono ancora oggi alte e affidabili e possono essere messe immediatamente a disposizione in tal senso. Sappiamo peraltro che nel frattempo sono lievitati i costi di questa tecnologia e che **il nucleare può essere installato e funzionare solo se è lo Stato a controllarne direttamente l'impiego**.

Abbiamo presente tutto ciò, eppure sarà possibile liberarci dalle fonti fossili alla sola condizione di disporre di fonti alternative in grado di garantire continuità d'impiego per coprire le inevitabili discontinuità delle FER, giacché appare impossibile, guardando alle tecnologie conosciute, disporre degli accumuli necessari a provvedervi. A meno che si ammetta con franchezza l'impiego di gas fino a quando le disponibilità mondiali lo consentiranno. Il nucleare, dunque, anche quello di piccola taglia che – si sostiene – sarebbe in grado di utilizzare parzialmente il combustibile di risulta dalle centrali di prima generazione, alleggerendo l'annoso problema delle scorie, ci appare scelta responsabile, tecnicamente gestibile e strategicamente affidabile.

Ma un corretto funzionamento del sistema necessita di ulteriori interventi strutturali, innanzitutto in materia di **formazione dei prezzi dell'energia elettrica**; interventi che allo stato attuale non sembrano prossimi, nonostante le ripetute richieste di disaccoppiamento della remunerazione delle fonti rinnovabili dal prezzo del gas o di un ventaglio adeguato di altre misure appropriate.

Il fatto è che allo stato attuale sembra mancare una visione di lungo termine con strumenti idonei di coordinamento centralizzato: ed è carenza di tipo politico.

A tale riguardo anticipiamo che, come FLAEI, stiamo definendo una proposta da presentare alle Istituzioni per un modello di borsa energetica che rappresenti una risposta riguardo la problematica dell'enorme divario dei prezzi dell'energia elettrica che registriamo in Italia rispetto agli altri paesi in Europa.

Inderogabile nodo tecnico da sciogliere riguarda, infine, la **rete elettrica divenuta nel tempo fragile e squilibrata come funzionamento**, che, come già accennato, necessita di venir potenziata, se non raddoppiata, sia con attivazione capillare dei punti di connessione da fonti rinnovabili, sia con strutture di trasferimento dell'energia fra Sud e Nord, tenuto conto anche dell'aumento previsto dei consumi elettrici per l'impatto della intelligenza artificiale, dell'automotive e di altri settori; altrimenti la rete rischia di diventare nei fatti un collo di bottiglia fatale nello sbocco ai consumi finali dell'energia elettrica.

L'ipotesi generalizzata della proroga delle concessioni, introdotta per la durata di 20 anni con l'ultima legge di bilancio, a fronte di piani pluriennali di investimenti diretti al rafforzamento degli impianti e al miglioramento della qualità, ha trovato il nostro consenso perché **lo "spezzatino" che sostiene l'errato modello Bersani costituisce sempre una perdita**: genera moltiplicazione degli impianti e quindi dei costi e appesantisce il funzionamento e il servizio distributivo senza alcun beneficio di natura competitiva.

Il nostro apprezzamento per la proroga delle concessioni non allontana la nostra insoddisfazione maturata nella deludente esperienza dei primi 25 anni di concessione, in particolare con riferimento all'Enel che gestisce oltre l'85% della rete nazionale.

Guardando in particolare a come si sono ridimensionate troppe aziende elettriche, le nostre perplessità ci impongono domande precise per poter fronteggiare gli scenari futuri: raddoppiare la rete, certo! Ma come? Chi vi provvederà? Chi pianificherà e finanzierà gli interventi aumentando inevitabilmente i costi in bolletta? Con quali tempi? Chi accetterà di investire nell'industria elettrica sacrificando i dividendi? Ed è possibile farlo proseguendo lungo i sentieri ambigui del passato?

Insomma, si può ricevere dallo Stato una concessione che conferisce gli obblighi di un interesse generale, la responsabilità di assicurare al Paese affidabilità e sicurezza della rete elettrica e del suo sviluppo, senza custodire e sviluppare contestualmente le conoscenze e competenze specifiche, la capacità progettuale e il controllo tecnico delle attività industriali correlate? Si può tenere in piedi un sistema strategico, cruciale per la sicurezza nazionale che – com'è oggi – senza l'intervento diretto di imprese e tecnici terzi non può essere in grado di assicurare operatività e continuità di funzionamento efficiente? Un monopolio privato diventa pericoloso quando esercita la sua influenza sull'intero servizio di utilità generale.

Ribadiamo nettamente che **la concessione non è semplicemente un diritto alla rendita e un lasciapassare finanziario, ma è necessariamente anche un'assunzione di responsabilità generale** e carica il concessionario di precisi obblighi di sicurezza da pianificare e sviluppare per l'intera comunità.

L'Enel, ente nazionale pubblico, era una garanzia per il Paese e un faro per i governi, ignari spesso della portata tecnica dei problemi elettrici. Il decreto di liberalizzazione, consapevole di ciò, per non mettere a rischio il sistema con la privatizzazione, corse ai ripari riservando una significativa quota proprietaria nelle mani dello Stato e una sua presenza diretta nel governo delle imprese: ne nomina infatti i vertici aziendali, ne fissa le deleghe e ne assegna i mandati.

Ma, alla luce di quanto si è potuto constatare, l'attenzione ministeriale si è resa evidente quasi soltanto quando c'è stato da riscuotere la quota di spettanza dei dividendi: **mai, in 25 anni, si è sentito battere un colpo per porre un freno al processo di deindustrializzazione delle aziende**. Un disegno perseguito con irresponsabile continuità, senza guardare alle criticità causate dalla spoliazione progressiva di competenze e di strumenti di gestione, a tutto danno della sicurezza del Paese.

La FLAEI si è opposta da sempre a questa distruttiva e pericolosissima logica, attestandosi saldamente dietro i pochi argini che è riuscita ad alzare nei tavoli negoziali – la settimana su quattro in reperibilità, le demarcazioni tra lavori distintivi ed esclusivi, il contenimento di taluni appalti – che tuttavia non soddisfano una stabile esigenza di gestione strutturalmente solida e affidabile degli asset e che in ogni caso vengono all’occorrenza gestiti non senza opportunismi da parte dell’impresa stessa.

Si potrebbe osservare che non è compito del sindacato disegnare le necessità del sistema elettrico nazionale e della sua gestione. La FLAEI ha piena consapevolezza del proprio ruolo specifico di rappresentanza dei Lavoratori, ma si è sempre rapportata con le aziende del settore secondo spirito partecipativo e collaborativo per la sua natura di **sindacato inserito e attento sempre al bene comune**, un sindacato, riaffermiamolo con forza e chiarezza rinnovate, che non concepisce la logica del massimo profitto né del profitto riservato agli azionisti finanziari, ma quella di un profitto ragionevole e condiviso, nel contesto di un servizio efficiente reso ai cittadini, tanto più che, nel caso specifico, gli utili d’impresa ottenuti dalla rete dipendono dalle tariffe di trasporto e distribuzione fissate dal “governo” del Paese tramite le deputate Autorità.

In questo scenario si può sicuramente affermare che, particolarmente in Enel, **si è andati fuori misura nella esternalizzazione esasperata delle attività operative** collegate alla continuità del servizio, alla sicurezza degli impianti e delle persone preposte. Mai, nell’ultimo mezzo secolo, si era visto nei luoghi di lavoro elettrico tanto affanno nelle attività e nei ritmi imposti, tanta assenza di sistema, così frequente improvvisazione operativa nel fronteggiare l’emergenza quotidiana.

Va anche detto che gli assetti tecnologici del settore elettrico di fine secolo scorso, quando la legge di liberalizzazione fu varata, erano sostanzialmente diversi da quelli che lo sviluppo tecnico ha affermato negli anni successivi, rendendo complicata e farraginosa l’autonomia e la trasparenza di comportamenti nei concessionari impegnati anche in attività di vendita dell’energia. Ecco perché siamo convinti che la strada maestra – peraltro già percorsa coerentemente per altri settori tecnologici a rete – che possa risolvere positivamente i contrasti d’interesse tra obiettivi finanziari d’impresa ed esigenze industriali del servizio, suggerisce di dirigersi verso un modello diverso da quello vigente: ne parleremo, avanzando proposte concrete, nel convegno di questo pomeriggio.

L’assenza di ruolo strategico, mostrato dalle imprese concessionarie, ha una sua origine precisa che può essere superata, in sintesi, soltanto **superando il conflitto tra priorità finanziarie dell’impresa stessa e interessi generali e sicurezza del Paese**.

Insomma, la semplice proroga delle concessioni non ha “voltato pagina” rispetto al problema strutturale e riteniamo inaccettabile che si ottengano i decreti ventennali di proroga alle medesime condizioni dei precedenti 30 anni. Faremo sentire certamente la nostra voce per impedirlo, per esigere che **il concessionario si assuma anche quegli obblighi che riguardano i territori, le persone interne ed esterne alle imprese, il servizio diffuso e gli asset** in linea con la nuova affidabilità richiesta; del resto, il concessionario resta garantito della totale remunerazione del suo operato tramite le tariffe riconosciute dall’Autorità di Settore e poste a carico dei consumi.

Noi continueremo a sostenere i nostri convincimenti, maturati dall'osservazione dei comportamenti effettivi delle controparti e delle situazioni oggettive, in cui l'affanno e le scadenze del lavoro segnano ormai la quotidianità, mentre **la precarietà generata dalla carenza di personale e dalle esternalizzazioni** produce continue difficoltà e scarseggiano competenze e sicurezza professionale e operativa. Ma chiediamo anche al Governo di svolgere quel ruolo che il legislatore affidò alla decisione di una sua significativa e anzi determinante presenza nei Consigli di amministrazione delle aziende, al rispetto e controllo dei mandati affidati alle dirigenze espresse.

Purtroppo, allo stato attuale va ribadito anche che la lontananza cognitiva dei Governi dalle condizioni del sistema elettrico è confermata dai tempi imposti al processo di decarbonizzazione. Non sono in discussione gli obiettivi strategici del Paese, anzi questi sono da noi condivisi: ciò che consideriamo sbagliato, come già accennato, sono le misure previste e i tempi programmati per raggiungerli. Dobbiamo imparare a leggere il mondo per quello che è, e non per quello che ci piacerebbe fosse. Puntare su una rapida diminuzione del contributo delle fonti fossili è una scommessa ardua e non è lecito illudersi quando si registra qualche piccola riduzione continentale più che compensata dall'aumento dei consumi energetici mondiali, essenzialmente coperti tuttora proprio dagli idrocarburi, in particolare nel sud del mondo.

Realisticamente vogliamo ora riepilogare, in attesa dei più dettagliati ragionamenti specifici di questo pomeriggio, quelle che sono sempre state le nostre proposte, che questo congresso si appresta a rilanciare anche ufficialmente e con maggior forza:

Comparto Vendita

- Riduzione del numero dei venditori per recuperare credibilità, affidabilità e stabilità;
- Mantenimento di un mercato di tutela affidandolo ad un soggetto pubblico come Acquirente Unico;
- Contenimento drastico degli abusi e dei raggiri ai cittadini, con iniziative e strutture di sostegno alla consapevolezza degli utenti nelle scelte, a fronte di quasi quattromila tariffe diverse in offerta;
- Riduzione del peso fiscale della bolletta, anche perché è ormai dimostrato che il peso delle bollette varia per ragioni esterne al sistema nazionale.

Comparto Produzione

- Contenimento della monodipendenza dalla Cina, per le materie prime critiche, come condizione per liberarci progressivamente dalle fonti fossili;
- Cautela responsabile nell'abbandono degli impianti in esercizio, perché i tempi reali della transizione non sono affatto quelli populisticamente propagandati;
- Proroga delle concessioni idroelettriche con gli stessi criteri adottati per la distribuzione;
- Apertura da subito al nucleare, anche per presidiare una tecnologia che avrà uno sviluppo scontato anche se in tempi oggi non precisabili.

Comparto Trasmissione e Regolazione

Conferma dell'assetto di Terna, ma, di concerto con ARERA, semplificazione e maggior trasparenza del modello di funzionamento del mercato. Con potenziamento della rete Terna analogamente a quanto già detto per la MT/BT.

Comparto Distribuzione

Oltre alla proposta che avanza nei lavori di questo pomeriggio, ci sembra importante determinare una strategia di potenziamento e modernizzazione delle capacità progettuali e di funzionamento industriale, ma anche di gestione e presidio degli impianti, invertendo l'ossessiva tendenza alla finanziarizzazione e alla esternalizzazione di ogni competenza operativa. Conseguentemente la forza-lavoro, che del resto ha minore incidenza sul peso delle bollette, va considerata una risorsa imprescindibile di sistema, che non può essere investita né da tagli insensati né da ritmi di lavoro ingiustificati e rischiosi.

ECONOMIA, IMPRESA, LAVORO

In questo scenario complessivo, come affrontare queste sfide e anzi guidarle e vincerle? Oggi siamo a un capitalismo maturo e ormai sofisticatissimo, affidato alle logiche ed alle strumentazioni della finanza globale; un capitalismo saturo di esperienza ma anche di incipienti segnali di consunzione e di necessità di ulteriore evoluzione. In tale forma di capitalismo l'impresa è stata tradizionalmente "una comune" di lavoro, fosse di stampo nettamente capitalistico o di stampo tendenzialmente comunista: è stata cioè un luogo di "messa in comune" del lavoro umano, con a capo dei padroni come dirigenti o dei dirigenti come rappresentanti di padroni.

Lo scenario che oggi si presenta davanti a noi ci offre anche in questo i segnali di un cambio di paradigma per il quale **l'impresa è chiamata a saper cessare di essere "una comune" ed a saper diventare sempre più una "comunità"**: un luogo cioè nel quale non ci sono dipendenti, padroni e dirigenti, ma soci d'impresa, siano essi apportatori di capitale, oppure di capacità direttive, oppure di lavoro.

Negli Usa, riferimento-pilota del modello d'impresa ultra-capitalistica, sono sorti in questi ultimi anni laboratori di innovazione notevolissimi rispetto alle logiche tradizionali, laboratori non soltanto di stampo che potremmo chiamare quasi olivettiano, ma anche di stampo partecipativo a livello di politiche motivazionali: la grande azienda Apple, per citarne una fra quelle che non hanno certo rinunciato a una visione di profitto anche classico sia pure tecnicamente modernizzato, ha adottato da tempo, fra gli ordinari criteri di motivazione del personale, **non solo una sensibile quota di Welfare aziendale, ma anche una ordinaria distribuzione azionaria nei confronti di tutti i dipendenti**, ad affiancare una politica di buoni salari.

Ma più significative ancora sono le esperienze nelle quali laboratori d'impresa sviluppano analisi congiunte con istituti scientifici di ricerca, i quali hanno ormai messo in luce come senza una politica di condivisione dei risultati economici con i lavoratori e attenzione attiva al bene comune, cioè all'impresa come comunità anche integrata nel territorio, non c'è solidità duratura. In Italia, dove una lunga congiura ha silenziato l'esperienza olivettiana ieri e oggi silenzia quella di Loccioni, di Faac e delle altre **aziende resilienti, destinate a sicuro successo perché sempre più i dati relativi alle tendenze di lungo periodo vanno nella direzione di tale resilienza** e non verso la conferma dello statico capitalismo tradizionale, le ultime statistiche ci parlano di almeno alcune decine di aziende nelle quali ormai i dipendenti hanno o affiancato o rilevato il capitale degli imprenditori.

Conosciamo e dominiamo, dunque, come Sindacato, o almeno come Cisl e FLAEI, la strada lunga e solida che stiamo percorrendo e le sue prospettive. Ma prima di impostare la conseguente linea operativa di politica sindacale e contrattuale per il prossimo mandato nel nostro settore specifico, necessita ancora osservare cosa stia accadendo, in parallelo con le dinamiche d'impresa in quanto tali, **nel mondo culturale e sociale della persona**, del singolo lavoratore che vive in tale contesto, della sua famiglia e della sua comunità territoriale.

Si parla genericamente di "mercato" del lavoro: ma, per quanto vi siano aspetti di mercato vero e proprio, esso non può venire ridotto ormai a questa sola dimensione.

L'uomo che lavora è molto di più e la sua immagine adeguata può essere espressa nei termini che San Giovanni Paolo II descrisse nella **Laborem Exercens**: centro reale e integrale di dignità, fine non asservibile a scopi di materialismo né economico né generale. E comunque, il cosiddetto mercato del lavoro offre oggi a sua volta alla nostra considerazione aspetti di evoluzione ("transizione", potremmo dire appropriatamente anche in questo caso) dai quali non si può prescindere. Un tempo e possiamo dire storicamente da quasi sempre e quasi dovunque, il mercato del lavoro era fatto da chi cercava lavoro e da chi, per converso, offriva lavoro. Con poche eccezioni, nelle quali assumevano rilievo connotati diversi di civiltà e di concezione dell'uomo, come fu ad esempio per la concezione tipica della esperienza monastica nel medioevo o per alcuni mestieri e relative corporazioni intorno al Rinascimento.

Oggi, nel contesto dei paesi avanzati come il nostro, il mercato del lavoro comincia a dare segnali e ad assumere connotati anche contrastanti rispetto a tale tradizione piuttosto monodirezionale; intanto sono constatabili i segnali di una inattesa e crescente **compresenza, variamente articolata, di imprese che offrono lavoro ma anche di imprese che non trovano lavoro e, corrispondentemente, di lavoratori che non trovano lavoro, ma anche di lavoratori che rifiutano il lavoro.**

Anche in questo senso il Sindacato è chiamato oggi, insieme con la classe dirigente politica e con quella imprenditoriale, a esercitare una **intelligenza evolutiva mai prigioniera di luoghi comuni e di schemi tradizionali**. Ed è per questo che ci permettiamo di riesprimere il nostro deciso orientamento non solo valoriale ma anche tecnico in materia di impresa e di lavoro partecipativo e di cointeressenza per il ventunesimo secolo ormai avanzato.

Intanto, il primo nostro concetto è che va completata l'antica e inadeguata affermazione circa il "diritto al lavoro" di ogni persona. **Si tratta, in realtà, secondo noi di un vero e proprio diritto soggettivo della persona**, da connettere ai diritti fondativi dell'identità e della cittadinanza. Nello stesso tempo, questa affermazione del diritto al lavoro vale soltanto in quanto sia contestualmente affermata insieme al concetto corrispondente del "dovere" al lavoro, che è anch'esso un dovere stretto e assoluto.

In questo senso la FLAEI è radicalmente contraria a qualsiasi proposta di reddito di cittadinanza senza un contestuale dovere stretto di farvi corrispondere un lavoro utile. -

Nel contempo, condividiamo la posizione della CISL in merito al prossimo appuntamento referendario di giugno, in quanto tale strumento non è la scelta giusta per riformare il mercato del lavoro. Paradossalmente gli esiti referendari potrebbero avere effetti dannosi per le Lavoratrici ed i Lavoratori.

Ma "come" si organizza un lavoro che sia contemporaneamente a misura di persona e di comunità, di efficienza economica e di umanesimo sociale? La scienza e le tecniche della organizzazione del lavoro sono appunto finalizzate a realizzare **il lavoro più produttivo possibile nel quadro socialmente più evoluto possibile**. E noi siamo sostenitori di alcuni riferimenti di prospettiva che proponiamo in questo senso all'attenzione dei nostri organi, ma anche alla riflessione dei nostri partner aziendali e politici.

Ci esprimiamo per sintesi: quanto al tempo di lavoro, riteniamo che l'obiettivo più produttivo per tutti sia in realtà quello di puntare ormai, tallonando la crescente strumentazione tecnologica disponibile e le forme di telelavoro da essa sorrette, alla semplice consistenza della settimana lavorativa in quattro giorni, con una riduzione complessiva dell'orario di lavoro, seppur da raggiungere gradualmente; quanto al tema inquadramento e classificazione, osserviamo come appaia oggi oggettivamente esagerato un sistema di inquadramento che superi i dieci livelli, essendo davvero difficile immaginare una differenziazione fra valori professionali che conosca più di dieci gradazioni significative con contenuti di sostanza. Se a questo fenomeno aggiungiamo quello della duplice filiera attuale della contrattazione, relativa da un lato ai "dipendenti" e dall'altro ai "dirigenti", questi ultimi in realtà pur essi dipendenti per quanto connotati da responsabilità di rappresentanza della volontà imprenditrice, riteniamo che l'articolazione classificatoria e di inquadramento debba essere ragionevolmente ridotta. In materia di politica salariale, infine, certamente i salari devono essere compatibili, secondo un antico principio di reciproca responsabilità: la FLAEI è storicamente di affidabilità inossidabile su questo punto. Ma lo stesso senso di responsabilità noi avvertiamo nella coerenza con la quale le condizioni di salubrità dell'impresa devono essere condivise con pari trasparenza sia per la parte datoriale e dirigente sia per quella lavoratrice nella sua interezza: ed affermiamo che questo è il senso compiuto della partecipazione anche economica da noi rivendicata.

In sintesi, assicurare la salubrità dell'impresa esige che, raggiunto il pareggio di bilancio, gli eventuali utili siano da ripartire fra le tre componenti costituite da **"riserva e investimenti", "profitto agli azionisti", "cointeressenza dei lavoratori"**.

Particolarmente delicato in questa logica è il quesito partecipativo in relazione alle aziende pubbliche o a partecipazione pubblica, sia questa nazionale o territoriale. Perché accanto alla componente dell'azionariato privato ed a quella che chiamiamo dell'azionariato morale dei lavoratori, vi è pure un virtuale "azionariato civile" insito nella specifica missione della impresa proprio in quanto pubblica od a partecipazione pubblica, missione che è quella più specificamente connessa con l'interesse diretto della generalità dei cittadini e del bene comune. In tali casi, non vi è dubbio che una quota dei risultati d'impresa, ove questi diano luogo a profitti, va attribuita anche a contenimento delle tariffe o a miglioramento del servizio.

PARTECIPAZIONE E RUOLO STORICO DELLA CISL

Mentre mandavamo in stampa la presente relazione è giunta l'entusiasmante notizia che il Parlamento ha approvato lo scorso 14 maggio, la proposta di legge di iniziativa popolare sulla Partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese nata, lo ricordiamo, da un'iniziativa della CISL. La "legge Sbarra", come ci piace chiamarla e anche come è giusto chiamarla, è il coronamento di una marcia lunga fatta di migliaia di assemblee e presidi, di confronto e ascolto, di impegno concreto. Un cammino durato due anni, partito da una raccolta firme che ha portato quasi 400.000 adesioni, nei luoghi di lavoro, nelle piazze, nelle sedi, sui territori. Per la prima volta in Italia, una legge di iniziativa popolare dà attuazione a un principio costituzionale, riconoscendo e incentivando, attraverso la contrattazione, la partecipazione attiva dei lavoratori alla vita delle imprese. Un traguardo che resterà nella storia del mondo del lavoro italiano.

Nonostante questo eccezionale accadimento che ci riempie di orgoglio, è doverosa la chiarezza: questi concetti, così come li stiamo proponendo nella presente relazione, se posti all'interno di una sede convegnistica o similare troverebbero approvazione unanime; ma la realtà ci indica che, al di là di principi generali condivisi in astratto, sulla Partecipazione concreta anche nel nostro Settore si avanza pochissimo e le resistenze sono evidenti.

Una riprova fra le altre ne è stata il convegno sulla Partecipazione tenuto nel nostro congresso precedente: in questi ultimi tre anni, in effetti, nel Settore abbiamo potuto mettere in opera una sola esperienza, peraltro importantissima, ed è l'accordo sulla Partecipazione azionaria in A2A, Azienda che ringraziamo per aver aperto il fronte su questo versante.

Analizzando cosa è accaduto nel Settore complessivamente inteso, possiamo affermare che mentre con lo "Statuto della Persona", nato in Enel e poi trasportato nel Contratto di Settore e in Acea, avevamo precisamente intuito, Azienda e Sindacato, che cosa, insieme, dovessimo costruire, in realtà questa prospettiva non è stata approfondita e concretizzata da parte di coloro che avrebbero avuto, oltre che il dovere, il merito e il privilegio di farlo.

In estrema sintesi lo "Statuto della Persona", come abbiamo verificato a tutti i livelli fino a quello istituzionale più alto della Commissione europea, ha rappresentato un avanzamento qualitativo notevole affermando sostanzialmente che **il governo della complessità d'impresa va affidato oggi alle Relazioni Industriali.**

È dentro questa esperienza partecipativa che si può trovare la chiave per una maggiore produttività da un lato e maggiori salari e benessere lavorativo dall'altro, nel quadro del più vasto bene comune. Ora, voi sapete quello che siamo stati costretti a fare, unitariamente, in Enel: abbiamo dovuto sospendere la nostra adesione allo Statuto perché ci è sembrata una contraddizione grave tenerlo in vita e contestualmente verificare comportamenti aziendali completamente diversi rispetto a quanto sottoscritto.

Con la dignità dei Lavoratori e del Sindacato non è giusto scherzare: per noi lo "Statuto della Persona" e tutto ciò che di conseguente abbiamo scritto nel Contratto, restano il faro per illuminare il presente e il futuro delle Relazioni nel Settore e a questa ottica non rinunceremo. La Partecipazione si può declinare certo anche in altri modi – la CISL ne ha indicati quattro all'interno della sua proposta di legge di iniziativa popolare – ma sostanzialmente significa sempre una sola cosa: la cultura e il ruolo dei Lavoratori, come sosteneva Giulio Pastore, devono essere "portati a bordo" del governo delle imprese. Non possono essere soltanto i manager, che per loro natura sono fra l'altro, il più delle volte, di passaggio, restando in carica solo per pochi anni e quindi sono naturalmente più concentrati su obiettivi di breve termine, a tracciare il futuro solido di un'azienda. Sono piuttosto le Lavoratrici e i Lavoratori, che operano nelle aziende anche per una intera vita lavorativa, ad avere il maggiore e più duraturo interesse al successo di lungo periodo di un'azienda, alla migliore e più solida produttività, al credibile e inappuntabile servizio agli utenti e alla nazione. Mentre abbiamo visto troppe volte buonuscite milionarie erogate a manager anche a fronte di gestioni rivelatesi negative o addirittura fallimentari.

Rispettiamo con lealtà e collaboriamo con i manager passati, presenti e futuri delle nostre aziende, ma essi hanno il dovere di farsi carico del fatto che le nostre sono realtà industriali e di servizio di tutti, anche dei cittadini che con le bollette sostengono l'installazione dell'ultimo trasformatore e dell'ultimo metro di rame. I manager devono essere attivamente consapevoli che in questo Settore si gestisce **un servizio pubblico essenziale per la nazione**, un servizio che può arricchire o impoverire imprese, famiglie e Paese.

È con questa ottica che convintamente svilupperemo il nostro cammino, contando che tutti i nostri compagni di viaggio condividano la strategicità e la proattività della nostra proposta partecipativa, la quale non costituisce interesse di parte, ma mira semplicemente all'attuazione dell'art. 46 della nostra splendida Costituzione.

Per questo siamo orgogliosi di ciò che ha fatto la CISL, un'Organizzazione che rappresenta – è giusto ricordarlo più spesso – 4.200.000 Iscritti: un mare di cittadini italiani che diventano un oceano di non meno di 10 milioni se si considerano anche e loro famiglie e il perimetro dei problemi da esse abbracciati.

L'iniziativa partecipativa trasformata in legge ci ha resi ancora più orgogliosi di essere cislini; l'abbiamo supportata con tutte le nostre forze perché abbiamo visto in essa la ripresa di una valorizzazione identitaria del nostro sindacalismo ed è per questo che oggi diciamo alla nostra Segretaria Generale che le saremo sempre al fianco con tutta la nostra convinzione e competenza, in un progetto che può determinare una svolta positiva per il futuro del lavoro e dell'economia nel nostro Paese.

Ricordiamo che gli stessi indicatori dell'OCSE, confermati dalle parole pronunciate di recente dal Presidente della Repubblica Mattarella, segnalano che *“i salari insufficienti sono una grande questione per l'Italia, gli stipendi sono inadeguati e le famiglie stentano”*. Si tratta di un problema di enorme complessità e non risolvibile se non con un cammino organico e coerente fatto di misure significative via via verificate e perfezionate con impegno comune.

La Cisl, con la sua iniziativa, ha realizzato uno strumento altissimo, capace di rilanciare il nostro Paese nel suo cammino di sviluppo con la valorizzazione piena del mondo del lavoro e di tutte le sue potenzialità. Proprio per questo, solennemente, abbiamo voluto adottare per il presente congresso lo slogan *“l'Italia che partecipa vince”*. Noi non vogliamo più potere, vogliamo semplicemente **che il mondo del lavoro possa esprimere tutto il suo potenziale in armonia e non in contrapposizione con le altre componenti sociali**. Sappiamo che dove l'acqua non trova canali aperti finisce per crearsi: noi sentiamo il dovere di andare avanti, in termini partecipativi e non antagonistici, perché il mondo del lavoro possa essere la scintilla da cui far ripartire con forza la nostra nazione; e come l'acqua sapremo trovare le strade giuste fino a coinvolgere in questo cammino anche le nostre aziende.

La storia racconta che a metà degli anni '70 del secolo scorso Steve Jobs e Steve Wozniak costruirono un prototipo rivoluzionario di computer personale, pensato per essere accessibile a chiunque e direttamente a casa propria. Jobs era convinto che il futuro sarebbe stato personale, non solo aziendale. Così presentò l'idea alla Hewlett-Packard, l'azienda dove lavorava Wozniak. La risposta fu fredda: *“Non crediamo che qualcuno voglia avere un computer in casa”*: nessun dibattito, nessuna apertura alla visione del futuro. Jobs non insistette. Semplicemente, fondò Apple. L'Apple vendette centinaia e poi migliaia di unità, rivoluzionò l'intero settore e in meno di dieci anni valeva più di HP. È una storia che non parla solo di tecnologia: conferma anche che se si è convinti delle proprie idee e se queste valgono, fanno la loro strada nonostante la realtà circostante tenti di scoraggiarle.

Siamo convinti che la partecipazione dei lavoratori sia la via migliore per organizzare il lavoro in maniera dinamica, flessibile e produttiva, ritagliando le soluzioni sulle specificità di ogni realtà, migliorando contemporaneamente retribuzioni ed efficienza.

Valori e competenze dei Lavoratori vanno coinvolti con tutte le loro potenzialità perché senza di esse la nazione e le sue aziende non potranno svilupparsi solidamente.

Lo ripetiamo con accoratezza e forza alle nostre aziende: lavoriamo insieme! Nessuno può farcela da solo, neanche il manager o il politico più illuminato. **Non ci può essere partecipazione e condivisione se le decisioni vengono prese e rese operative unilateralmente**. Non ha senso, ad esempio, riconoscere solo unilateralmente e dopo anni gli inquadramenti correttamente spettanti ai lavoratori. E ricordando questo esempio non facciamo che risottolineare l'elementare realtà psicologica e sociologica secondo cui quando il lavoratore vive situazioni di ingiustizia o non viene adeguatamente coinvolto, non potrà dare il meglio di sé.

Noi che dentro i luoghi di lavoro viviamo in dialogo permanente con i Lavoratori, constatiamo la loro frequente demotivazione davanti a logiche fallimentari che negli ultimi trent'anni hanno imposto ad esempio di "lavorare per obiettivi" immaginando che questi possano essere dettati da parti che spesso si rivelano addirittura prive di concreta esperienza sul campo. I risultati di una simile impostazione sono, oltre all'accennata demotivazione tendenziale dei lavoratori, l'astrattezza di decisioni che spesso si rivelano semplicemente controproducenti.

Dentro questa realtà problematica urge dunque un tempestivo lavoro culturale anche nel management, in sinergia con il sindacato, per costruire progressivamente **un sistema in cui il Lavoratore sia, al tempo stesso, parte pensante, motivata e cooperativa**. I Lavoratori non coinvolti o non remunerati adeguatamente, i Lavoratori a cui vengono imposte condizioni pesanti per la loro organizzazione di vita, finiscono sempre più frequentemente per cercare altrove alternative di lavoro e di riconoscimento professionale ed umano. Già adesso appare sensibile il fenomeno della migrazione di lavoratori verso quelle aziende del settore in cui le condizioni sono migliori.

**È questo il concetto centrale della presente relazione, coerente con la proposta che avanza-
zeremo anche questo pomeriggio e che caratterizzerà questo nostro congresso nazionale
2025**, congresso che pensiamo debba segnare, almeno per la nostra Organizzazione e per la nostra categoria, una sorta di giubileo laico del lavoro: ci proponiamo infatti che da questa sede la FLAEI annunci esplicitamente che, proprio in virtù dei valori riaffermati, essa siederà ormai al tavolo di qualsiasi contrattazione sindacale, in rappresentanza dei suoi Lavoratori iscritti e del più vasto interesse di tutti i Lavoratori, ma anche della più complessiva missione dell'azienda quale soggetto di bene comune, non più come semplice controparte ma come **azionista morale vero e proprio dell'azienda**.

È la speranza viva, ma anche la volontà politica ferma di questo congresso, se questo congresso accoglierà la proposta che stiamo avanzando.

Grande è la potenziale valenza partecipativa e collaborativa del quadro che stiamo proponendo alle dirigenze aziendali ed alla politica, ma grande è anche il suo richiamo a un senso di responsabilità e di **coerenza etica che il Sindacato ed i Lavoratori rappresentati intendono garantire a loro volta al soggetto-impresa** ed alla più vasta comunità territoriale e nazionale per la quale operano.

E non viviamo certo questa esplicita dichiarazione come un conveniente "do ut des" ma, profondamente, come un indispensabile corollario della integrale cultura di corresponsabilità e partecipazione che professiamo.

Infine, è da puntualizzare che nel lungo e benefico travaglio che ha portato finalmente all'approvazione parlamentare di un disegno di legge sulla partecipazione dei lavoratori nell'impresa, in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione italiana, resta da **sottolineare come non si tratti, secondo noi, di definire burocraticamente un modello di gestione tecnica dell'impresa** vincolante per legge, cosa che anzi potrebbe rischiare di nuocere al bene profondo della partecipazione e dell'impresa in taluni casi concreti, bensì di una legge di orientamento

generale, le cui fattispecie attuative è preferibile che siano lasciate alla contrattazione collettiva incaricata di specializzare per ogni impresa concreta le forme più adeguate di attuazione. Perché la vitalità concreta e realistica di ogni singola impresa deve trovare nel quadro normativo il terreno fertile e affidabile di sostegno.

Quella che pensiamo e che offriamo ai nostri partner delle dirigenze aziendali è insomma una sfida certamente alta, ma rispondente agli interessi di tutte le parti in causa e quindi del Paese intero. È una sfida che non deve far paura a nessuno dei protagonisti ma deve, al contrario, motivarli tutti a una condivisione permanentemente dialettica e nello stesso tempo corresponsabile. Una sfida così caratterizzante è certo molto impegnativa, ma è anche molto ricca di motivazione, e per l'esperienza del nostro e di tutti i paesi avanzati nel campo delle relazioni industriali, la più premiante fra tutte.

Alle nostre aziende offriamo lealtà piena e produttività ottimale, ma chiediamo coraggio e visione di lunga gittata: occorrono gestioni aziendali nelle quali **la forza delle motivazioni superi l'aridità della semplice logica dei controlli**, la responsabilità degli obiettivi condivisi, impegni su mandati non di breve durata, ma di consistenza organica per il futuro dell'impresa.

L'importanza e la consapevolezza della più ampia missione aziendale spinga al coraggio di lottare tutti insieme per il successo dell'impresa e dell'economia di tutti.

In sintesi, come FLAEI operiamo per l'affermazione di un *"umanesimo integrale"* applicato al mondo del lavoro e armonizzato con il cammino di sviluppo della società complessiva. E in questo spirito favoriremo in ogni modo possibile anche la ulteriore crescita di spazi di unità dell'azione sindacale, sulla base di una impresa che sempre più convintamente dobbiamo vedere come **luogo comune dei nostri diritti, dei nostri doveri e delle nostre speranze**.

L'esperienza e la storia del nostro Settore elettrico ci hanno già fatto costruire conquiste come l'uso più responsabile e autoregolamentato dello sciopero che esista in Italia e come la piena compatibilità dinamica fra efficienza aziendale e qualità di vita dei lavoratori, che fa riconoscere il Settore come uno dei più qualitativi del sistema contrattuale italiano. Continueremo su questa strada con coerenza assicurando affidabilità e lealtà e chiedendo con maggiore forza alle controparti orizzonti proattivi di impegno comune.

In conclusione di questa riflessione riguardante l'importanza e l'efficacia della Partecipazione, possiamo affermare che la CISL, con la sua proposta di legge, ha segnato la storia delle Relazioni Industriali del nostro Paese; ogni cisliano che ha messo una firma per quella proposta di legge ha fatto nel suo ruolo personale la storia e questo renderà orgogliosi tutti noi, oggi e nei prossimi decenni.

PER LA PREVIDENZA INTEGRATIVA

Relativamente all'impegno specifico della FLAEI riguardante i temi previdenziali complementari particolari di Fopen e Pegaso, le direttrici sulle quali si muove l'azione della Federazione sono principalmente tre:

- l'impegno nel proselitismo, con l'ambizione alta e quasi sempre raggiunta di iscrivere ogni nuovo assunto delle nostre aziende, per garantire a tutti gli associati una **copertura pensionistica integrativa sufficiente a sostenere un tenore di vita dignitoso**.
- una comunicazione puntuale e capillare nei posti di lavoro, agendo di concerto con le aziende e contemporaneamente curando la formazione specifica dei nostri quadri in materia di previdenza complementare.
- Infine e con non minore importanza, il capitolo dedicato alla partecipazione, intesa in senso ampio: infatti, lo studio, l'analisi ed in alcuni casi l'adesione a progetti già in essere (diritto di voto collegiale e l'engagement con le aziende nelle quali i nostri fondi hanno investimenti) può essere letta come una prima operazione di reale partecipazione dei lavoratori alla vita delle "loro" imprese.

Per i prossimi quattro anni l'impegno è quello di implementare questi progetti e viverli appieno supportando con le nostre idee, di Federazione e Confederali, anche le azioni dei singoli Consigli di amministrazione e dei nostri delegati in ogni aspetto della loro quotidiana attività di gestione.

L'ATTIVITÀ INTERNAZIONALE

La FLAEI da sempre opera per realizzare solidarietà fra i Lavoratori liberi e democratici di tutti i paesi e promuovere il più proficuo scambio di esperienze mediante **la partecipazione attiva agli organi delle Federazioni europee ed internazionali di settore**. In questo senso la FLAEI aderisce alla Federazione mondiale "IndustriALL Global" e alle federazioni europee Epsu (l'Unione Europea dei pubblici servizi) nonché, dal 2025, a "IndustriALL Europe" e alla rete globale informale "Global Power Trade Union" (GPTU), una rete di sindacati riformisti del Settore elettrico.

Affiliazioni necessarie per partecipare al tavolo del Dialogo sociale europeo del settore elettrico e per stipulare accordi internazionali con le aziende, come è stato ad esempio per gli accordi relativi al Comitato aziendale europeo (Cae) di Enel e per il Global Framework Agreement (Gfa) sempre di Enel. Questi due accordi sono stati riferimento per altre iniziative. Abbiamo indizi di qualche perdita di slancio di questi organi negli ultimi tempi, ed è nostra intenzione lavorare per un loro deciso rilancio in quanto **l'azione coordinata dei sindacati di tutti i Paesi, in cui Enel opera**, può essere stimolo per il miglioramento delle condizioni di lavoro dei colleghi in tali paesi e nel mondo.

Riguardo al **Dialogo sociale europeo del settore elettrico**, la FLAEI mantiene un atteggiamento di “critica costruttiva” segnalando peraltro un certo disimpegno della controparte aziendale europea, rappresentata da Euroelectric, che invece dovrebbe realizzare un dialogo alto e costante che porti a tutti un reale valore aggiunto, in un momento storico nel quale le transizioni e l’avvento dell’Intelligenza artificiale chiedono condivisione delle necessità formative, professionali e generali delle persone che operano nel sistema elettrico europeo.

La FLAEI ha assunto in tale contesto anche l’iniziativa politica di sviluppare il **“Manifesto per una transizione giusta”**, che è stato inviato il 3 febbraio 2025 alla nuova Commissione europea, illustrando le necessità dei Lavoratori del Settore elettrico europeo: un’iniziativa che ha visto l’adesione di altri nove sindacati dell’area mediterranea e dell’Est Europa, di paesi cioè dove la sensibilità elettro-energetica sta diventando un’urgenza a causa del conflitto russo-ucraino, e si propone il rilancio dello sviluppo dell’energia nucleare.

Il “manifesto” ha anticipato la proposta della Commissione europea di un Piano d’azione per l’energia, destinato a sostenere il rilancio della manifattura nell’Unione europea: si tratta del Clean Industry Deal. Il Piano d’azione per l’energia ha fra i suoi obiettivi il completamento del mercato elettrico europeo, la riduzione degli oneri di rete, il superamento del legame del prezzo dell’elettricità rispetto a quello del gas, gli investimenti sulle reti elettriche di trasmissione transfrontaliera e di distribuzione (si afferma fra l’altro che *“nel decennio in corso occorrono 584 miliardi di EURO per gli investimenti nelle reti elettriche europee”*).

Tramite il manifesto ci siamo fatti naturalmente portavoce anche delle maestranze del settore elettrico europeo e del loro pensiero: la neutralità tecnologica per concorrere agli obiettivi di contenimento delle emissioni, la gradualità della transizione per salvaguardare i posti di lavoro coinvolti, un aumento dei fondi europei per la giusta transizione e la partecipazione delle parti sociali nel governo della transizione stessa, sono fra i punti che abbiamo sottolineato alla Commissione europea.

Crediamo comunque che, in tempi in cui la componente lavoro del Settore è messa a dura prova in ogni Stato membro dell’Unione, l’attività delle federazioni internazionali ed europee debba essere più agile nell’anticipare situazioni e problemi, in modo da garantire giuste tutele a chi è coinvolto nei processi di riconversione industriale delle imprese elettriche europee.

A livello più generale dobbiamo esprimere infine la nostra solidarietà alla CISL che è stata oggetto di contestazione da parte di altre confederazioni europee per il solo fatto di dialogare con il governo italiano in carica e non aderire pienamente ai deliberati sindacali europei che pretenderebbero di escludere ogni dialogo con i governi di destra. Lo ribadiamo: la CISL e la FLAEI nascono 75 anni fa con l’intento di essere organizzazioni apartitiche (non apolitiche) in cui **il valore dell’autonomia dai partiti è stata la cifra che ci ha distinti fin dalle origini: lo sosteniamo anche oggi in ogni sede**, anche europea e internazionale; l’autonomia è per la FLAEI e per la CISL un valore non negoziabile.

SALUTE E SICUREZZA

La materia SALUTE e SICUREZZA pone temi di confronto sul tavolo sindacale diversi da quelle della tradizionale trattativa sindacale: in particolare apre alle OO.SS. l'analisi sull'organizzazione del lavoro e sulla formazione in materie che hanno una forte connotazione tecnica e che sul rispettivo piano tecnico devono sviluppare la loro azione.

Lo Statuto della Persona firmato in Enel e la Carta dei Valori della Persona nelle Imprese del settore elettrico del CCNL, aprono diverse opportunità di Partecipazione che dobbiamo saper cogliere e concretamente mettere a sistema nel complesso delle Relazioni Industriali ai diversi livelli. La discussione sulle tematiche relative alla salute e sicurezza possono produrre effetti "politicamente negativi" per la rigidità che l'approccio al tema richiede; al tempo stesso, però, in contropartita, possono fornire elementi per una discussione politica ed economica sul tavolo sindacale molto concreta.

È pertanto importante valutare e definire l'approccio "politico" alla materia per poter veramente trasformare le parole in fatti.

È precisa volontà della FLAEI muoversi nel solco di queste considerazioni, agendo un ruolo da protagonista e, soprattutto, cercando di formare uomini e donne che possano essere i protagonisti della salute e della sicurezza nei rispettivi ambiti di lavoro ai vari livelli.

Nell'allegato alla pubblicazione troverete un progetto che caratterizzerà i nostri prossimi quattro anni di azione: la nascita di un'accademia della sicurezza FLAEI!

MULTIUTILITY: UNA TERRITORIALITÀ DINAMICA

Costituisce parte integrante di questa relazione la pubblicazione inserita in cartella e riferita alle aziende multiutility. Non ne abbiamo parlato finora perché larga parte di quanto trattato riguarda anche questa rilevante componente del Settore. Va detto comunque, innanzitutto, che, per la diversa natura di tali aziende, proprio in questo ambito si sono osservate le maggiori trasformazioni. Alcune di esse hanno assunto una dimensione nazionale e anche internazionale e presentano elementi rilevanti di innovazione organizzativa e aperture apprezzabili nel rapporto con il sindacato; altre restano decisamente localizzate ma coinvolte comunque in cambiamenti significativi di sistema.

La FLAEI, anche in tale ambito, ha rafforzato la sua rappresentanza e sviluppato un'azione di crescita organizzativa capillarizzata su tutti i territori interessati.

Ha costituito, in particolare, uno specifico coordinamento e strutturato punti di riferimento per la rappresentanza opportunamente coordinati, mentre conta di implementare azioni formative per potenziare la contrattazione specifica e il presidio nei singoli territori.

La natura specifica delle multiutility implica infatti approcci differenti e la loro configurazione, che diversifica anche sensibilmente i servizi offerti, determina una moltiplicazione della stessa rappresentanza confederale, fenomeno che a volte causa rigidità o incertezza d'azione. Ecco perché l'attenzione della FLAEI dovrà in prospettiva esprimersi ai livelli massimi che caratterizzano la nostra Federazione.

Nell'allegato alla pubblicazione citata troverete comunque anche una mappa aggiornata delle aziende Multiutility del Settore, con un identikit e una "geografia sindacale" che permette di avere una visione più completa di queste importanti realtà.

CONTRATTAZIONE DI SUCCESSO

Abbiamo parlato della nostra volontà e del nostro diritto di partecipare alla vita totale delle aziende; abbiamo offerto ancora una volta, in questa relazione, la nostra visione sulla transizione energetica e meglio ancora faremo in materia nel pomeriggio di oggi; abbiamo voluto far conoscere la nostra lettura dello scenario mondiale, europeo e italiano, dentro una complessità globale particolarmente accentuata. Ora è giunto il momento di offrire anche un resoconto trasparente delle cose realizzate e soprattutto **una proposta** su quelle da realizzare: tanto sul piano organizzativo interno quanto sulle prospettive della contrattazione di Settore e di azienda.

Nel tempo che è trascorso dal nostro ultimo congresso, molte sono state le problematiche che abbiamo affrontato e in gran parte risolto: ma ovviamente molto c'è ancora da fare per onorare il nostro impegno di costante miglioramento. Guardando al mandato che si conclude rileviamo con serena soddisfazione una serie di **risultati ottenuti grazie alla lungimiranza della Federazione, ma anche ad una efficace azione unitaria**. Siamo ragionevolmente pragmatici e il nostro approccio non si lascia influenzare da condizionamenti politici e tanto meno partitici, forse in qualche misura ancora presenti in una parte dell'universo sindacale, ma che nel nostro mestiere non debbono incidere.

La vertenza con Enel del 2020/21 ha segnato un primo grande risultato per il sindacato, come pure quella, estremamente impegnativa, dello scorso anno. Non è qui il caso di elencare i risultati concreti conseguiti, ma vale la pena rilevare che siamo riusciti a ottenere dall'azienda un numero molto alto di assunzioni, molte di più di quante erano state dall'azienda inizialmente previste.

Siamo riusciti anche a **riavviare una contrattazione aziendale quasi arenata da anni**, che è ancora lontana dal potersi considerare soddisfacente ma ha comunque riacquisito un'apprezzabile dinamica.

Abbiamo puntato notevolmente l'attenzione anche sul welfare aziendale e sul benessere più generale dei lavoratori, concludendo accordi specifici apprezzati dalla platea dei lavoratori coinvolti. Particolare soddisfazione abbiamo potuto registrare inoltre per il finanziamento del

Fisde, che tra aumenti contrattuali e accordi aziendali ha visto, per la prima volta dopo quasi 20 anni, un incremento sensibile a favore dei Soci dell'istituto. E come non ricordare i due aumenti contrattuali che hanno portato in busta paga ai lavoratori 555 euro medi? E come non sottolineare l'ultimo contratto, che siamo riusciti a sottoscrivere in tempi record convincendo le aziende a salvaguardare pienamente la parte normativa? Grande rilievo meritano inoltre due altre grandi battaglie: quella sul Codice degli Appalti, che ha coinvolto anche una mobilitazione straordinariamente forte e convinta della Cisl, e quella sulla citata proroga del rinnovo delle Concessioni.

Con la stessa determinazione operiamo oggi sul mondo delle multiutility per far accettare agli Amministratori il principio che di queste aziende non si possono semplicemente godere i benefici, ma è necessaria una contrattazione coerente anche al contesto sociale in cui esse operano. Con alcune di tali aziende abbiamo del resto già ottenuto risultati di avanguardia, mentre con altre, particolarmente con quelle del nordest, si impone ancora un cammino sensibile per affermare il principio elementare di coerenza per il quale **i benefici debbono essere condivisi fra tutti e non riservati ai soli azionisti.**

È doveroso sottolineare ancora il già accennato **impegno speso, sempre unitariamente, per il rinnovo delle concessioni.** Una battaglia che, se persa, avrebbe stravolto gli assetti del sistema e la contrattazione del Settore per i prossimi 10/20 anni. Va anche riconosciuto del resto che, come sindacato, non siamo stati soli nell'esigere e raggiungere la proroga ventennale. Non abbiamo dubbi sul fatto che per la FLAEI e per la CISL, la quale ci è stata accanto in maniera particolarmente concreta, si è trattato di un impegno nel quale abbiamo dimostrato di essere una grande squadra di sindacalisti e un grande sindacato di lavoratori. Ricordiamo infine il grande impegno messo in campo dentro la realtà di CISL Reti, affiancati come sempre dalla mano amica della CISL che ci ha sostenuti nel portare a buon termine anche questa esperienza.

In sintesi, possiamo con serenità e chiarezza considerarci **soddisfatti per l'impegno profuso e per i risultati conseguiti:** frutto non di semplice logica rivendicativa, ma di capacità propositiva organica e di evidente attenzione al bene comune di tutti i soggetti coinvolti e degli stessi utenti serviti.

L'ORGANIZZAZIONE INTERNA CHE FORMA E COMUNICA

Ancora in tema di bilanci e guardando alla nostra vita interna di organizzazione, va sottolineato l'**ottimo stato di salute, sia sul piano organizzativo che su quello politico**, che caratterizza la Federazione ormai da non poco tempo, sia al centro nazionale che nel territorio. È una condizione che ci consente di essere concentrati al meglio sugli obiettivi da raggiungere, senza subire condizionamenti frenanti di alcun genere. L'unità interna della FLAEI, sottolineata anche dai Segretari Generali Regionali nel corso delle assise congressuali, ci consente di lavorare ulteriormente con la migliore continuità ed efficacia.

Per quanto riguarda **in particolare la Formazione**, esprimiamo massima soddisfazione per il corso PeRLa da poco concluso: non soltanto siamo riusciti a mettere in campo una formazione di alta qualità, come ha sempre saputo fare la FLAEI, ma abbiamo sostenuto un gruppo di giovani che, ne siamo convinti, sapranno tenere alta la qualità totale di questa Federazione per molti anni. E non soltanto dentro il mondo della formazione abbiamo trovato qualità alta e vocazioni importanti; la FLAEI è ricca di sindacalisti, i “santi minori” come li avrebbe chiamati Carniti, che nel quotidiano svolgono un ruolo infaticabile per rappresentare al meglio sia la Confederazione sia la Federazione in tutto il territorio.

Perciò è massimamente doveroso che proprio dalla più rappresentativa e autorevole sede della Federazione stessa, che è questo Congresso e in esso la Segreteria Nazionale, venga il ringraziamento anche ufficiale a tutti questi amici ed amiche che svolgono con grande dedizione il loro ruolo: grazie!

Sul piano della Comunicazione possiamo dire di aver esplorato anche spazi che il Sindacato non aveva sperimentato ancora; siamo orgogliosi di tutto ciò che abbiamo fatto anche su tale versante: grazie alla comunicazione siamo infatti riusciti a dare un’immagine alta e qualitativa del sindacato anche in ambienti abituati a nutrire nei confronti del ruolo sindacale remore e a volta malcelata noncuranza.

La nostra comunicazione, grazie anche alla collaborazione di esperti del settore e a mirate strategie innovative, sta inoltre mostrando a tutti coloro che ci guardano, amici e interlocutori ma anche controparti e scettici, un sindacato competitivo per qualità, competenze, responsabilità e visione, con tutti i soggetti sociali e politici del Paese. E come non essere orgogliosi, infine, di aver saputo coinvolgere centinaia di giovani iscritti facendo sperimentare loro la bellezza e l’importanza dell’impegno sindacale? Soddisfazione che ci dà la forza e la motivazione profonda per confermare l’impegno.

UNA LOGICA CONTRATTUALE DI LUNGA GITTATA

Ma se gli anni trascorsi sono stati ricchi di risultati degni di essere ricordati per la positività dei contenuti e per il giusto orgoglio che avvertiamo nell’averli raggiunti, non meno intensa è la nostra doverosa concentrazione sui programmi che ci attendono e che questo Congresso dovrà discutere e sancire. Innanzitutto, ci preme a questo proposito ribadire che, come metodo, dal nostro punto di vista, **senza la intensa partecipazione organizzativa interna non può esserci una contrattazione efficace verso l’esterno**. La qualità della vita interna di Federazione deve continuare a essere base e specchio del successo esterno della nostra attività contrattuale.

Costituisce un vero rammarico, su questa materia, dover constatare un **eccessivo turnover della dirigenza delle aziende**, che inevitabilmente genera discontinuità di interlocuzione e affatica le possibilità di dare identità stabile alle reciproche relazioni, specialmente quando,

come accade non raramente, le competenze specifiche del Settore scarseggiano proprio per insufficiente radicamento nella sua storia e si tende a sostenere, quando non a imporre, visioni lontane dalla cultura d'impresa specifica e dalle stesse esigenze operative che hanno costruito nel tempo una precisa e indispensabile cultura del lavoro elettrico al servizio del Paese. Si avverte in particolare un notevole allontanamento dalla realtà nei linguaggi, una mancata conoscenza dei processi lavorativi specifici che improntano le innovazioni necessarie ma anche la semplice efficienza dell'ordinario, generando a volte una vera impossibilità di realizzare quella partecipazione organizzativa corresponsabile che la citata legge appena considera centrale.

La nostra non è una rivendicazione nuova di partecipazione: è nient'altro che la volontà di salvaguardare il sistema di confronto costruttivo che per oltre 30 anni ha caratterizzato le relazioni industriali del Settore elettrico nell'integrale rispetto di accordi e leggi armonizzati per il bene comune e non per i semplici profitti finanziari degli azionisti. La nostra è la onesta e trasparente esigenza di veder lealmente applicare le intese sottoscritte e le leggi dello Stato in materia di servizio pubblico.

La FLAEI non chiede sostanzialmente niente di nuovo, ma fortemente il leale rispetto del sistema di Relazioni che responsabilmente la categoria ha costruito e condiviso in una lunga e positiva storia con le aziende e che, a nostro avviso, traduce momenti molto significativi di Partecipazione, indispensabile anche per fissare gli obiettivi annuali ai quali sono legati istituti premiali di risultato ma ancora più per rendere le aziende coese e competitive; un sistema che per decenni ha assicurato il clima giusto per governare attività delicate per tutta la collettività e far funzionare egregiamente il servizio elettrico.

Se **il Sindacato ha saputo anche molto pazientare e le controparti non ne hanno colto sempre il senso positivo**, ciò non significa che il sindacato stesso pensi di limitarsi per il futuro a un atteggiamento di semplice presa d'atto di decisioni e azioni unilaterali delle aziende.

Si misurerà in questo, soprattutto, la qualità prossima delle relazioni tra le Parti, dentro materie importanti sulle quali spesso sono stati raggiunti accordi per aggiornare, riclassificare, revisionare contesti normativi a suo tempo negoziati ma ormai superati dal tempo e dai cambiamenti oggettivi intervenuti soprattutto negli ultimi 25 anni. È interesse di tutti porvi mano, perché le stesse aziende hanno convenienza a interloquire con sindacati consapevoli e compartecipi, fissare con loro obiettivi condivisi e insieme raggiungerli.

Un contratto di categoria o di settore ha senso e valore se sa interpretare ogni lavoro specifico, ogni professionalità caratteristica, ogni condizione operativa, con lo scopo di migliorare insieme lavoro e rendimento, diritti e meriti produttivi e valorizzare la crescita professionale delle maestranze come parte sostanziale del patrimonio d'impresa. Non si tratta di inventare soluzioni rivoluzionarie o di ricercare astratti assetti impossibili: si tratta di applicare gli accordi sottoscritti, di rispettare le normative condivise con lo spirito di chi ha interesse a coinvolgere le maestranze anche quando siano esterne e ciò per il tramite dell'Area specifica (art. 1 CCNL

contratto elettrici) per **favorire lo sviluppo integrato d'impresa**, per condividere i cambiamenti favorendone la produttività, per riconoscere a ogni merito professionale il giusto profilo contrattuale.

In tutto il mondo le aziende elettriche evidenziano una tendenza a forte integrazione tra impresa e lavoratori occupati: perché il nostro è un settore che esige contestualmente competenze elevate, forte motivazione, continuità di impegno e identità condivisa di missione. Per quasi un secolo esso è stato considerato parte basilare dell'industria del Paese e non è stata casuale l'iscrizione ampiamente prevalente delle singole imprese a Confindustria. Ma oggi, una **caratterizzazione quasi maniacale alla pura finanziarizzazione in cerca del volatile profitto di Borsa** rischia di mettere in forse il carattere industriale del nostro lavoro e delle nostre competenze, sempre più spesso ricercate all'esterno delle aziende. È un pericolo per tutti e per il Paese.

Dentro questa riflessione intendiamo sviluppare un cammino di interlocuzione senza debolezze con tutte le nostre controparti, per migliorare le Relazioni Industriali e renderle capaci di affrontare efficacemente le sfide epocali di cui abbiamo fatto cenno in questa relazione. Nell'immediato ci sarà ad esempio da trovare una via di uscita positiva alla rovinosa vertenza che Enel ha causato con l'imposizione forzata e unilaterale di un nuovo orario di lavoro per il personale operativo della Distribuzione. Vertenza che mira da parte nostra a **rendere adeguata l'area più importante di Enel rispetto alle sfide che la transizione energetica ci pone. Enel, con gli organici attuali e con l'attuale organizzazione del lavoro non può far fronte agli impegni che ha assunto e tanto meno a quelli che dovrà assumere** per avere conferma della concessione.

Su questo punto concentreremo tutte le nostre forze con l'obiettivo di far cambiare logica ad una gestione delle Relazioni Industriali mai vista in precedenza per negativa unilateralità. Il nostro obiettivo è, in particolare, riportare questa azienda dentro lo spirito dello Statuto della Persona: solo a tale condizione potremo riconfermare la nostra adesione a questo fondamentale documento.

Più in generale ci proponiamo di portare la visione FLAEI della contrattazione in tutte le aziende del Settore, perché si tratta di un Settore dove si vive di costi ben riconosciuti e di margini ottenuti prevalentemente sulle attività regolate; un settore dove si possono progettare e attuare le migliori iniziative di contrattazione aziendale, generare un Welfare di qualità eccellente, garantire sicurezza e altri valori con il duplice fine di **creare e redistribuire ricchezza a vantaggio di tutte le parti in causa e del Paese**.

Riguardo al Welfare, la FLAEI con la CISL hanno sempre trapiantato strumenti capaci di dare risposte a concreti bisogni dei Lavoratori, integrando e a volte sostituendo lo stato sociale: per questo è nostra intenzione puntare ad **incrementare ulteriormente la dotazione del Fide**, essendovi un bisogno sempre più avvertito di accrescere tale copertura assicurativa per la serenità di lavoratori e famiglie.

Preparando l'attuale Congresso, la FLAEI si è interrogata anche su come potrà essere la società del futuro qualora, in particolare, dovesse continuare l'attuale tendenza al calo delle nascite. Da qui lo studio che la FLAEI, tramite il Coordinamento Pari Opportunità, che ringraziamo, ha affidato al prof. Polli, dell'Università La Sapienza, di Roma, sul tema della denatalità (trovate lo studio inserito tra i documenti congressuali). Emergono da esso dati interessanti (ad esempio che il calo della natalità si sta estendendo anche ai Paesi in via di sviluppo a mano a mano che adottano modelli sociali e familiari ricalcati dai Paesi sviluppati); sono dati che ci impegnano ancor di più in una contrattazione che sia capace di sviluppare politiche sociali volte a **migliorare le condizioni di lavoro in un contesto di armonizzazione capace anche di sostenere le esigenze educative e familiari della persona nella loro completezza.**

La FLAEI crede profondamente in questo quadro compiuto di impegno sindacale.

IL SINDACATO COME COMUNITÀ

Ci attende un quadriennio di organizzazione interna e di contrattazione che esigerà fra i suoi strumenti quello privilegiato di una formazione più che mai continua per tutti noi. Formazione sempre integrale della persona del sindacalista, fondata su valori e dentro di essi su adeguate e crescenti competenze, tali da testimoniare a ogni lavoratore che del sindacalista FLAEI ci si può fidare pienamente.

Il sindacalista FLAEI porta dentro di sé, contemporaneamente, **una grande credibilità personale, un'affidabile organizzazione di appartenenza, un'alta visione della società giusta da creare.** Dentro questo riferimento deve spiccare come metodo l'attenta capacità di ascolto per tutti i Lavoratori e per ciascuno di loro nella singolare e irripetibile condizione specifica di ogni persona.

Abbiamo ripetuto altre volte che ogni formazione della personalità ha nella sua strumentazione anche un lato necessario di esperienza sul campo e in questo senso, ad accompagnare la conferma del vasto programma formativo che svilupperà le basi gettate con il Progetto PeRLa, pensiamo di coinvolgere un numero significativo di giovani anche nelle attività della Segreteria Nazionale, come si è già iniziato a fare con una esperienza di prova, perché è giusto che essi sperimentino sul campo anche la impegnatività ed il realismo con il quale gli ideali devono essere sintetizzati e tradotti in pratica da chi rappresenta la FLAEI al livello nazionale e di fronte alle istituzioni.

Affinché nella massima armonia possibile ed in un continuo scambio di collaborazione si possa realizzare **la nostra genuina idea di sindacato-comunità, in cui si cammina insieme solidalmente, si vive anche un rapporto di amicizia umana,** dove organizzazione e solidarietà si traducono quotidianamente in miglioramento di tutti e di ciascuno.

CONCLUSIONI

*In conclusione di questa relazione introduttiva ai lavori del nostro congresso, ci pare appropriato sintetizzare lo spirito che ci anima e il programma che proponiamo per i nostri lavori e per le nostre decisioni con la chiave di lettura costituita dalla semplice ma forte espressione **“speranza con assunzione di responsabilità”**. Vogliamo spiegarla con l'aiuto di una significativa saga fiabesca della letteratura dei nostri giorni – si tratta del “Signore degli Anelli” – quando, alla domanda di Frodo, che come hobbit rappresenta l'umanità con i suoi talenti e le sue fragilità, chiede “qual è il mio destino?”, Gandalf risponde: “Possiamo soltanto decidere cosa fare nel tempo che ci è stato concesso”.*

La domanda che come sindacalisti ma anche come semplici cittadini dobbiamo porci è proprio questa: “Cosa pensiamo e cosa vogliamo fare nel tempo sindacale che ci viene concesso?” La risposta della FLAEI e dei suoi valori la conosciamo da sempre: il tempo storico che ci è stato concesso non riguarda tutta la nostra vita ma dentro di essa riguarda essenzialmente il tempo del nostro lavoro, il tempo e il luogo in cui si misurano quotidianamente le nostre capacità e scelte di sviluppo e di solidarietà.

*Il tempo del nostro impegno sindacale e della nostra lotta per un mondo del lavoro e una società più giusta è qui e ora e questo Congresso non fa che confermarlo: la FLAEI crede più che mai alla vittoria della giustizia nel lavoro e della solidarietà sociale. E se tra coloro che ci osservano ci fosse qualcuno che, ascoltandoci, pensa che la FLAEI crede nelle favole, rispondiamo con la intuizione del grande scrittore cattolico Chesterton: **“le favole sono più che vere; non perché raccontano che esistono i draghi, ma perché ci dicono che i draghi possono essere sconfitti”**.*

E come nell'Iliade Ettore, il guerriero che combatte per valori a lui stesso superiori, a differenza di Achille che si ritiene più grande degli dei, anche noi sindacalisti, al servizio di una causa superiore, dobbiamo considerarci “tanti” Ettore, contro i “tanti” Achille che purtroppo incontriamo ogni giorno nella nostra strada. Gli Achille di oggi sono tutti quelli che, nel nome del profitto, tendono a mettere in secondo piano la vita e la dignità dei lavoratori. E come Enea portiamo sulle nostre spalle il padre Anchise, cioè i 76 anni della nostra gloriosa storia FLAEI, camminando sulle spalle dei nostri giganti, che sono quelli che ci hanno preceduto, ma stringendo anche la mano del piccolo Ascanio, cioè i giovani del nostro futuro, la ricchezza su cui come FLAEI abbiamo puntato e ancora intendiamo puntare.

Per questo siamo qui, per questo ci onora far parte della FLAEI, per questo ci impegniamo.

Grazie.



21 - 23 maggio 2025 | Assisi
XX Congresso FLAEI CISL



L'ITALIA CHE PARTECIPA VINCE

**L'ENERGIA DEI LAVORATORI,
LA FORZA DEL SINDACATO.
76 ANNI CHE HANNO FATTO LA STORIA
DEL SETTORE ELETTRICO.**

Presentazione di apertura alla

TAVOLA ROTONDA

RETI ELETTRICHE, MERCATI E GOVERNANCE

RIFLESSIONI SUI PROCESSI DI TRANSIZIONE
E SVILUPPO ENERGETICO IN ITALIA

21 maggio 2025

Un saluto amichevole e un ringraziamento sentito al Ministro Gilberto Pichetto Fratin e a tutti i relatori che hanno gentilmente accettato l'invito a partecipare alla presente tavola rotonda. Stefano Besseghini Presidente Arera, Filippo Brandolini Presidente Utilitalia, Gianluca Artizzu Amministratore Delegato Sogin, Guido Bortoni Amministratore Delegato Cesi, Gian Paolo Repetto del RIE.

Un saluto e un ringraziamento al Prof. Alberto Clò e ai suoi collaboratori per il pregevole lavoro svolto e che oggi verrà presentato e discusso.

Un appuntamento importante come questo, sui temi dell'energia, con presenze di questo livello non deve sorprendere che accada in casa di un piccolo sindacato di categoria, perché rappresenta la continuità di un metodo che ha sempre visto la FLAEI in prima linea quando si affrontano i problemi del sistema elettrico nazionale.

E potrà apparire improprio che un semplice sindacato pretenda di intervenire in una materia che, come per l'acqua, riguarda tutti i cittadini. Ma noi riteniamo di avere anche l'obbligo di preoccuparci del bene pubblico nel governo e nei servizi del Paese, della sua economia e della società, transitando per il lavoro che è **l'energia** che tutto muove. Il Sindacato elettrico ha accompagnato le trasformazioni che ha introdotto il decreto Bersani e ora, trascorso un quarto di secolo, ritiene doveroso fare il punto della situazione, anche perché, senza una riflessione e alla luce degli accadimenti, è passata tanta, troppa acqua sotto i ponti. Basti pensare che quando è stata emanato il decreto legislativo 79/99 erano allacciati alla rete 3.000 impianti FER: oggi ce ne sono oltre due milioni; allora neppure si parlava di transizione energetica, un'opzione che ha completamente modificato quasi tutti i riferimenti di funzionamento e di esercizio del sistema. Le crisi geopolitiche degli ultimi anni hanno cambiato la geometria dei riferimenti e le convenienze, anche rispetto alle fonti primarie, mentre la moltiplicazione dei centri di produzione impone assetti ed equilibri di rete completamente diversi dal passato, sia per estensione che per esercizio, in fortissimo ritardo rispetto ai tempi fissati dal Green Deal. Cinque mesi fa il Governo ha deciso la proroga delle concessioni di rete per tutti gli attuali assegnatari, alla condizione che essi si impegnino in piani e programmi di investimenti e di sviluppo degli attuali loro asset. E questo derogando, opportunamente, dalla legge di liberalizzazione che avrebbe aperto sterili forme di concorrenza comparativa anche nei monopoli in concessione. Anzitutto, noi asseriamo che le cose non possono rinnovarsi e protrarsi lungo una linea di semplice continuità col passato.

Oggi serve la verifica di come quella legge abbia o no raggiunto i suoi scopi, quanto e se il servizio elettrico sia migliorato nella qualità e nei prezzi; se addirittura si sia sviluppato e abbia funzionato il terapeutico mercato e quale tipo di mercato.

Insomma: è il momento in cui analizzare l'efficacia e l'efficienza della macchina per affrontare il futuro superando, se ce ne sono state, le difficoltà del passato e riconsiderando scelte anche radicali che sin da subito abbiamo considerato sbagliate.

Senza ipocrisie e dati alla mano, noi abbiamo sempre avuto giudizi critici su due aspetti cruciali che precedentemente avevano rappresentato la forza del sistema elettrico italiano:

- l'efficienza, l'alta qualificazione del sistema elettrico nazionale unitariamente raggiunta nei territori e i competitivi costi di funzionamento che l'ex ente elettrico registrava, dispersi oggi in uno spezzatino reso complesso e ben più costoso;
- la deindustrializzazione pressoché totale delle imprese elettriche di sistema avvenuta e proseguita senza una regia e senza il coordinamento strategico e progettuale del suo sviluppo di sistema per il quale, soltanto ARERA, nata per regolare la concorrenza e la qualità, in parte possiede e agisce.

Non insisterò sui punti di forza del passato, mi preme qui arrivare, con questa premessa, alla presentazione dello studio che la FLAEI ha voluto portare in anteprima a questo Congresso e presentarlo alle maggiori istituzioni del sistema elettrico nazionale. Stamani, nella relazione introduttiva ci siamo soffermati ad elencare le criticità e i fallimenti del progetto contenuto nel decreto legislativo 79/99; abbiamo inoltre proposto alcune misure di intervento per noi fondamentali al fine di garantire sicurezza, funzionalità ed economicità al sistema.

Noi rileviamo che il mercato, di fatto, non c'è stato, ed i prezzi sono maggiormente cresciuti proprio sulle forniture del mercato libero, marcando uno scarto con quello tutelato di oltre 20 punti percentuali e con questo vanificando il primo obiettivo della riforma, **anzi il fine stesso della riforma**. Non soltanto, nessuno ha saputo o potuto prendere decisioni strategiche in campo energetico e nemmeno riguardo alle decisioni operative conseguenti, né si sa chi debba provvedervi con precisione (ai tempi del monopolio era tutto più semplificato perché era Enel e i ministeri competenti che si incaricavano di prendere decisioni strategiche).

Abbiamo peraltro osservato arricchimenti rilevanti delle imprese elettriche nutrendo più di un dubbio circa l'adeguatezza e i costi della regolazione. Da ultimo, la rete elettrica, che – lo dice con noi la Corte dei Conti Europea – dovrebbe almeno raddoppiare la sua estensione per conformarsi agli obiettivi del green deal. Anche qui non c'è o non è definito chi pianifica, chi realizza, chi paga. In Spagna si è verificato, 20 giorni or sono, quanto si temeva da sempre proprio per la fragilità che le connettività FER producono togliendo inerzia fisica al sistema. Ciò porterà ad adottare modi diversi per stabilizzare ed esercire gli impianti, ma soprattutto una opportuna riconsiderazione politica e strategica di tutta la transizione.

A lungo ne abbiamo parlato nella relazione introduttiva di stamani giungendo ad una conclusione scontata, non nuova e già praticata nel nostro Paese per altri settori:

la riunificazione nazionale degli impianti di rete e una conduzione pubblica del loro funzionamento e della loro gestione.

Perché rinazionalizzare?

Perché la rete va interamente ricostruita, la resilienza non le conferisce l'eternità!

Perché le fonti rinnovabili sovrabbondano al sud, ma i consumi risiedono a nord e i flussi vanno consentiti con assetti di rete e conduzione della stessa adeguati.

Perché occorre restituire forza alla dimensione industriale delle imprese, indebolite da 25 anni di priorità finanziarie e di svuotamento di competenze interne.

Perché in sostituzione di una conduzione pianificata e strategica siamo passati a gestioni delle emergenze improvvisate, in affanno, rincorrendo la dinamica della transizione con ritardi e difficoltà quotidiane insuperabili.

Perché non c'è, nel Paese, chi coltivi una strategia di sistema, un'idea di strutturazione tecnica di salvaguardia interna dei mezzi di conduzione (si è scelto di esternalizzare anche alcune responsabilità decisive proprie del concessionario).

Perché serve individuare chi progetterà, chi realizzerà, chi risponderà, chi pagherà il conto degli ingenti, indispensabili investimenti e sapere con precisione chi controllerà che vengano eseguiti i piani di investimento previsti.

Perché serve sapere chi avrà il compito di assicurare le conoscenze e le competenze indispensabili a garantire la sicurezza del sistema e del Paese.

Senza dare risposte a questi aspetti, sarà impossibile affrontare il futuro e cancelleremo definitivamente ogni valore industriale costruito successivamente alla nazionalizzazione del 1963.

Non ci interessa qui prospettare soluzioni tecniche, cosa che probabilmente proporremo in un secondo momento con un progetto che il nostro Ufficio Studi sta definendo; ci interessa la sostanza. Abbiamo il fondato timore che accanto al fallimento del mercato possa aggiungersi la strozzatura del collo di bottiglia della rete con la sua fragilità.

Stiamo forse esagerando?

Forse sì, ma non siamo soli. È notizia di qualche giorno fa della proposta avanzata dalla vice-premier e ministra del Lavoro spagnola, Yolanda Diaz, che ha chiesto la rinazionalizzazione del TSO spagnolo REE a seguito degli eventi che hanno provocato il blackout nella penisola iberica.

Non escludiamo che possano esserci altre valide proposte a quella che abbiamo appena avanzata.

Noi guardiamo ai fatti, siamo nelle aziende e in mezzo agli utenti, clienti o cittadini che dir si voglia.

Questo vediamo osservando la realtà, forti della nostra storia e delle nostre scelte che ancora una volta vogliamo percorrere e proporre.

Ascoltiamo allora un'analisi più autorevole e più informata della nostra e lasciamo che sia il confronto a confermare o smentire le nostre analisi e considerazioni.

Grazie ancora a chi ha accettato l'invito e a voi la parola.

