



**XX CONGRESSO FLAEI
SPUNTI DI DISCUSSIONE**

Il progresso dipende da noi, dalla nostra vigilanza, dai nostri sforzi, dalla chiarezza della nostra concezione dei nostri fini e dal realismo della loro scelta. Invece di posare a profeti, dobbiamo diventare i creatori del nostro destino. (Karl.Popper)

PREMESSA

Il Congresso è il momento della verifica del passato e dei programmi per il futuro; un bilancio da tenere tra i lavoratori iscritti alla FLAEI e, qualunque sia il nostro resoconto o le nostre aspirazioni, il successo non è definitivo come il fallimento non è fatale: è il coraggio, il bisogno, la voglia di continuare che conta. D'altra parte, cercare il successo senza lavorare sodo è come cercare di raccogliere dove non si è seminato. È con questa semplice riflessione che ci accingiamo a guardare a questo importante appuntamento, reso difficile dalla incertezza e dalle minacce dei cambiamenti in corso e che tuttavia non possono tradursi in indecisione, in attesa passiva, perché siamo noi la nostra più grande risorsa.

Nel dopoguerra, dopo la nascita della CISL, si sono attraversati e conosciuti momenti difficili per il Paese, di natura diversa, prevalentemente allocati in campo nazionale, tranne -nel nostro settore- le difficoltà ricorrenti che hanno investito la sicurezza energetica. Poi si è assistito all'incendiarsi inatteso di conflitti bellici anche nel cuore dell'Europa, una tragedia che ha accompagnato la chiusura del primo ciclo della globalizzazione iniziato nel 1989 con la caduta del Muro di Berlino. Si era pensato che il sistema economico-finanziario di per sé avrebbe garantito la pace, attraverso la facilitazione degli scambi commerciali e con questi di capitali, di conoscenze e di persone. Così non è stato. E non soltanto in Europa. Il mondo intero sta cercando nuova stabilità.

Ciò impone la necessità di interrogarsi su come sia possibile costruire nel tempo una pace ed equilibri giusti, ben diversi da un quieto vivere connotato dall'auspicio della resa del più debole al più forte, luogo comune dei pacifismi esclusivamente declamatori.

Ma per farlo è necessario essere protagonisti individualmente e collettivamente nella lotta contro ogni forma di violenza, ogni discriminazione e odio, diffusi ad arte e a piene mani da populismi e autocrazie emergenti, intenzionati a utilizzare la forza e questi sentimenti istintivamente unificanti, benché fondati e alimentati unicamente da paura generalizzata nei confronti dell'"altro" e dalla ricerca del capro espiatorio. La cooperazione internazionale è, da questo punto di vista, un'istituzione di pace

fondamentale, fondata sulla reciproca crescita degli attori coinvolti e della società civile nel suo complesso, a cominciare dai liberi sindacati.

Il mondo del lavoro ha già risentito degli effetti dei citati conflitti e il tempo che verrà, insieme ai profondi cambiamenti che già incalzano, presenta scenari inediti e per molti versi tutti da scoprire.

Il tutto si cala dentro le transizioni ecologiche, energetiche e tecnologiche che rendono obsolete le analisi, i metodi e le abitudini del passato. Sarà inevitabile un cambiamento nei comportamenti e nelle relazioni sociali, ma anche nell'organizzazione dei lavori come nello svolgimento delle mansioni/ruolo in capo alla lavoratrice/lavoratore. E questo, anche in virtù di una ulteriore accelerazione dello sviluppo tecnologico favorito dall'Intelligenza Artificiale, con impatto radicale sui processi produttivi. Cambieranno le regole del gioco, con la conseguente ri-declinazione e riconversione del lavoro, dei diritti e dei doveri in coerenza col mutato contesto.

Bisogna quindi prendere coscienza, farsi carico delle conseguenze e prendere atto che il cambiamento genererà nel futuro un ulteriore e potente impulso, imponendo al Sindacato e alla FLAEI in particolare di agire in prima linea, pronti e capaci di stare al passo di profonde e, in alcuni casi, epocali trasformazioni tecnologiche, economiche, ma soprattutto sociali se non sarà possibile invertire la tendenza dell'espandersi del divario tra ricchezza e povertà.

Ne consegue la necessità di crescere e di rivitalizzare le energie e le potenzialità della FLAEI per rinvigorire il sindacalismo elettrico, chiamato a rappresentare il lavoro nella transizione verso la elettrificazione di tutti i consumi energetici. Sarà possibile farlo promuovendo l'impegno, la crescita culturale e intellettuale del/della sindacalista FLAEI, attraverso una piena consapevolezza e l'acquisizione di maggiori conoscenze, competenze, abilità, ma anche nella scelta di un approccio strategico inteso come "governo" del nuovo e come prevenzione dei problemi, con capacità di elaborazione e di pensiero innovativo.

La cultura della CISL e della FLAEI sono in grado di favorire la gestione della complessità, per la sua visione partecipativa, per le sue idee di solidarietà sociale e di democrazia economica, ma anche di giustizia e di bene comune. Un futuro difficile dunque che, con speranza, impegno e qualità portano a richiamare alcuni obiettivi strategici, che la FLAEI si propone:

- una maggiore autorevolezza, nel solco della sua storia e dei suoi valori sindacali, in termini di rappresentanza e di interlocuzione con le Istituzioni, le Aziende e il Governo del Paese, in coerenza con le linee varate dai propri organismi e dagli organismi confederali, con riguardo specifico alla realizzazione dei grandi processi di trasformazione e transizione in essere che attengono prioritariamente al Settore elettrico nazionale ed europeo;

- un più capillare impegno e presidio sui/dei posti di lavoro e nel territorio dove si concretizza lo sviluppo, specie quello energetico, per garantire la continuità del ruolo e della sua rappresentanza, anche ai fini dell'allargamento della base e della forza associativa;
- una maggiore incisività nel rappresentare, difendere e sostenere le lavoratrici e i lavoratori elettrici nei nuovi scenari, ponendo attenzione, in pari tempo, ai comportamenti e ai limiti nelle relazioni aziendali, in merito al rispetto e all'applicazione di accordi, normative, leggi..., siano essi collettivi come individuali, anche in termini di assistenza;
- una diffusa capacità elaborativa e propositiva a tutti i livelli, coerente con le aspettative dei lavoratori rappresentati e con un futuro che postula alta qualità, forte partecipazione e imponente e conseguente dinamica comunicativa.

**UNA IDENTITA' FORTE PER UNA
MISSIONE RIVOLTA AL FUTURO**

*La CISL, e la FLAEI in essa, hanno segnato e progettato il futuro nuovo e concreto del Sindacato italiano: **questa è la nostra storia.***

*La CISL e la FLAEI restano sindacati antesignani di fronte alla complessità in essere: **questa è la nostra quotidianità.***

*La CISL e la FLAEI vogliono essere **la punta più avanzata del sindacato italiano del domani.***

I lavoratori elettrici debbono contare sulla FLAEI perché il cammino sarà difficile, le sfide alte, ma soprattutto perché il loro sindacato, fin dalle sue origini, rappresenta l'esperienza sindacale della libertà associativa dei Lavoratori, della centralità della persona lavoratrice, della corresponsabilità e della partecipazione nell'impresa e nella comunità complessiva.

Guardando al presente, la CISL con le sue Federazioni di Categoria oggi continua ad essere un forte, efficace e responsabile soggetto negoziale a difesa dei Lavoratori, anche per affermare il passaggio dalla cultura della corresponsabilità e della partecipazione alla concreta attuazione dell'impresa partecipativa, della cointeressenza e dell'affermazione del bene comune.

Il capitolo primario della missione, cioè la contrattazione a favore dei lavoratori, è stato svolto, dalla FLAEI con **efficacia indiscutibile**: abbiamo difeso i Lavoratori, il tenore e la qualità complessivi della loro vita.

La seconda parte della missione ci si presenta oggi. Dobbiamo con coraggio e decisione saperla affrontare e gestire perché, in effetti, **partecipazione e corresponsabilità, per come sono state finora vissute, non rappresentano quell'impresa partecipativa per la quale da molti anni la FLAEI parla e lavora: sono soltanto la sua premessa.**

È per questo motivo che la CISL è passata all'azione presentando una specifica proposta di legge di iniziativa popolare, dopo avere raccolto le firme di centinaia di migliaia di lavoratori. A ben guardare, la FLAEI è da oltre mezzo secolo che si è mossa per **aprire nel proprio ambito di responsabilità categoriale la stagione storica dell'impresa partecipativa e di bene comune**. Questa nostra aspirazione, questa nostra missione non è contro il potere del mondo delle imprese e contro la politica ma, al contrario, corrisponde al comune condiviso interesse insieme al bene di tutto il Paese. Basterebbe, per rendercene conto, osservare i benefici sul sistema sociale ed economico prodotto dal modello tedesco di co-gestione. Un modello che favorisce anche gli stessi azionisti pubblici e privati delle Aziende elettriche, perché la partecipazione -se è tale- non può ignorare e sottovalutare le loro giuste aspettative, al pari degli interessi delle imprese e delle aspettative dei Lavoratori.

In altre stagioni storiche ci siamo limitati a preconizzare semplicemente la cultura delle compatibilità o la società delle armonizzazioni, come la definì la FLAEI nel congresso del 1977: oggi l'equilibrio deve naturalmente essere perseguito all'interno della cultura partecipativa che sa tenere insieme ruoli diversi in una comunità di interessi dentro una visione di bene comune.

Con la sua storica pragmaticità la FLAEI deve costruire **proposte concrete, graduali ma precise**, rinnovando i traguardi della nostra missione nel rapporto con le nostre controparti, con sollecitudine.

Consegnata da tempo alla storia l'unità sindacale, attuata tra fine anni '60 e gli inizi degli anni '80, resta intatto per noi **l'ideale dell'unità sostanziale e libera dei Lavoratori**, nell'orizzonte della solidarietà del lavoro, dell'impresa e dell'economia. E quindi resta tutto il nostro impegno per la ricerca, in ogni situazione, di soluzioni e azioni a favore dell'insieme dei lavoratori. È un ideale che non dobbiamo perdere di vista, perché l'unità fa la forza se è guidata da valori autentici, da autonomia di progetto e di iniziativa, se cammina nella libertà e se è espressione di **umanesimo pieno**.

Gli accadimenti degli ultimi tempi e i distinguo nella lettura della realtà tra CGIL e UIL da una parte e CISL dall'altra richiamano purtroppo proprio le ragioni che a metà del secolo scorso condussero alla nascita della CISL.

Il sindacato è soggetto politico per i campi di impegno che occupa e per le interlocuzioni generali che sviluppa, ma può restarlo alle sole condizioni di fermarsi alla realtà, alle cose per quelle che sono, coltivando senso di responsabilità, obiettività e rifuggendo dai populismi e da collateralismi impropri. Anche perché, più i temi assumono spessore e caratterizzazione, più emergono le distinte visioni sociali e valoriali. Ecco perché l'unità fatica a semplificarsi con una sua soluzione strutturale: l'unità è una ricerca, continua, onesta, su ogni cosa che riguardi la difesa e il benessere dei lavoratori, una ricerca che va perseguita ogni giorno e che si spera possa maturare convergenze da mettere in atto unitariamente.

LA RIVOLUZIONE VERDE: TRA SOGNO E REALTA'

In questa fase storica, a ragione, si sta sviluppando una diffusa sensibilizzazione e impegno sulla transizione ecologica ed ambientale, di cui si è occupato anche il Santo Padre con l'Enciclica *Laudato Si*, che promuove l'innovativo concetto dell'Ecologia Integrale.

Come FLAEI, riteniamo che **non ci sia tutela dell'insieme senza cultura del proprio**, che in concreto significa lottare perché anche la Cina e l'India, come le Americhe, riducano le loro emissioni, mentre noi facciamo la nostra parte per risanare le nostre città, le nostre case, le nostre industrie. Siamo convinti che una vera ecologia, un'Ecologia Integrale, cura e finalizzazione umanistica del creato, presuppone l'affermazione di una **"economia del noi"**, cioè che opera tenendo contestualmente conto degli interessi di tutti. E insieme del giusto interesse del profitto privato e di quello altrettanto giusto del lavoro in una logica di bene comune. Proprio il contrario di quanto sta capitando a favore di un'economia del consumismo, spesso inutile e disastroso per il futuro del pianeta. La terra sta ospitando oltre otto miliardi di persone, quadruplicatesi in meno di un secolo: per quanto tempo è compatibile una simile tendenza di crescita in ogni dove, con consumi diffusi pari a quelli dei paesi occidentali quasi che in nostro Pianeta disponesse di risorse inesauribili?

Con il *"Green Deal"* la Commissione europea vuole rendere l'Europa il primo continente al mondo a impatto climatico zero, azzerando cioè al 2050 le emissioni nette a effetto serra. E per realizzare questo piano ambizioso è stato destinato un colossale piano di investimenti.

Purtuttavia il *Green Deal*, al di là della condivisibilità degli obiettivi, presenta forti criticità se lo si rapporta con la realtà attuale e con la possibile realizzabilità delle imponenti misure da attuare.

Le profonde differenze dei bilanci e dei sistemi energetici nonché dei mix di fonti dei diversi Paesi dell'Unione, sommate ai limiti oggettivi che le FER presentano nell'essere, efficacemente, sostitutive delle fonti energetiche oggi utilizzate (carbone, gas e nucleare), rischiano di rendere inattuabile il piano di transizione energetica, di incrementare le differenze tra Paesi, indebolendo il sistema produttivo e le rispettive competitività, con costi sociali insostenibili per l'occupazione, per famiglie e imprese e, prima ancora, per i soggetti più fragili della società.

Questo obiettivo rende pressante la necessità anzitutto di realizzare nuovi impianti FER in quantità adeguata, oggi condizionata da troppi vincoli legislativi, burocrazia e ostacoli territoriali, nella consapevolezza che il costo finale dell'energia è altrettanto determinante per la competitività dei sistemi, remunerando giustamente i capitali investiti.

Occorre attuare la transizione guardando ai comportamenti dei Paesi concorrenti e salvaguardare le indispensabili garanzie di funzionamento in sicurezza del nostro sistema, in ogni situazione geopolitica e climatica, per assicurare la continuità delle forniture. Non va infatti trascurata la nostra dipendenza dall'estero per le materie prime energetiche, spesso in arrivo da paesi politicamente instabili o scarsamente indipendenti: **la FLAEI condivide gli obiettivi della transizione, ma considera utopistiche le scadenze fissate dai Governi dell'Europa e immature le tecnologie e le tecniche per raggiungerli.**

Il sogno risolutivo in tempi brevi (meno di trent'anni) resta un piano astratto e irraggiungibile, e tale considerazione non può essere etichettata come opposizione ideologica alla transizione. È piuttosto il senso di un realismo responsabile di chi, conoscendo le difficoltà e il gomitolo di intrecci della materia, lavora concretamente per raggiungere l'obiettivo consapevole delle difficoltà che andranno superate. Le scadenze fissate, si ribadisce, non appaiono compatibili con la loro praticabilità; i modi per raggiungere gli obiettivi trascurano o sottovalutano gli aspetti tecnici che condizionano le scelte e i processi. Peraltro, stando ai fatti, l'Italia -e quasi tutto l'Occidente- passeranno da una dipendenza straniera ad un'altra, con l'aggravante che la sicurezza di copertura e di continuità del "servizio", per il nostro Paese, non potranno proprio raggiungersi se non verrà riconsiderato il rifiuto della fonte nucleare, in grado di coniugare ambiente e flessibilità delle forniture: prima questo avverrà e prima sarà raggiunto l'obiettivo della decarbonizzazione.

D'altro canto, le nazioni maggiormente responsabili delle emissioni restano contrarie all'imposizione di una scadenza alla decarbonizzazione, perché ritenuta incompatibile con i loro piani di sviluppo sociale, industriale ed economico. Ed è anzitutto per questo che in Europa andranno previsti meccanismi di garanzia sociale e occupazionale (**giusta transizione**) per evitare che il sogno europeo di un mondo decarbonizzato venga pagato da lavoratori, famiglie e imprese, anche dovessimo correre il rischio concreto che, sul piano globale, si possa condizionare negativamente la lotta al cambiamento climatico.

Certo è che le opportunità di sviluppo per l'intero Settore elettrico sono colossali se si considera come, per l'appunto, il "vettore energetico elettrico", nelle diverse forme ancora allo studio, tenderà a sostituire tutte le altre fonti di consumo energetico nell'uso civile, nell'industria e nei trasporti. Ciononostante, lo stesso Settore (elettrico) che dovrebbe gestire il generalizzato utilizzo dell'energia elettrica, almeno in Italia, vive il paradosso di continuare a percorrere la china del proprio impoverimento al limite dello svuotamento industriale, occupazionale e professionale delle imprese insieme ad una loro continua destrutturazione e polverizzazione. Una traiettoria che, oramai, dura da oltre 30 anni e che, come appare evidente, sia il management delle imprese elettriche, sia il legislatore, colpevolmente, continuano a voler percorrere.

Ne è palmare dimostrazione l'ossessiva successione di ristrutturazioni e riorganizzazioni delle imprese elettriche che da decenni non trovano "pace organizzativa", quasi sempre tendenti a contenere il lavoro che è una delle poche voci di costo comprimibile. Sono riassetti che non puntano a rafforzare la struttura, a consolidare gli assetti industriali dell'impresa, a valorizzarne il core. Ogni intervento sposta la mira verso la dimensione finanziaria e la massimizzazione dei dividendi per gli azionisti. Cosicché le nostre aziende sono sempre meno elettriche e sempre più prigioniere di una rete di imprese terze che amplificano l'insicurezza del sistema, con la conseguente perdita di competenze industriali. In questa "folle corsa" all'indebolimento della dimensione elettrica delle imprese, che dovrebbero essere invece le depositarie della gestione della modernità energetica, si collocano anche le contraddizioni in materia di concessioni idroelettriche e ormai anche della rete MT/BT.

La FLAEI, su questo versante ha le idee chiare perché un futuro "tutto elettrico" non è possibile senza:

- un consistente rafforzamento quantitativo e qualitativo di competenze elettriche. Tutt'altro rispetto a efficientamenti organizzativi a senso unico, svuotamenti occupazionali e dispersioni professionali;
- insourcing massivo delle attività "core" imprescindibili per il governo e la sicurezza del sistema. L'opposto di terziarizzazioni e outsourcing;
- rafforzamento e consolidamento territoriale delle imprese elettriche chiamate a fronteggiare la polverizzazione del sistema di produzione ai fini di una maggior efficienza e rendimento. Non certo la parcellizzazione artificiosa dei carichi di lavoro ed il trasferimento di attività occasionale alla piccola impresa locale.

Quanto sta capitando scaturisce anche dagli esiti di un "impoverimento" del sistema relazionale col sindacato al quale, viceversa, è dovuta la preventiva interlocuzione con le aziende sulle cause che impongono i continui cambiamenti organizzativi o sulle scelte innovative di sviluppo. Il sindacato va preventivamente coinvolto sulle inefficienze e le obsolescenze che impongono o suggeriscono il

“nuovo”, sul perché delle variazioni negli assetti strutturali che si perseguono, delle loro finalità, dei tempi e dei modi per raggiungerle, delle strutture e delle funzioni che verranno poste in essere, delle attese che vi si riconnettono, dei loro effetti sul lavoro e sui singoli lavoratori, delle modifiche che si richiedono sulle singole competenze e la loro specifica valorizzazione professionale. Non un regalo al Sindacato, ma il rispetto dei protocolli relazionali sottoscritti, l’osservanza dei ruoli delle parti chiamate a sottoscrivere gli accordi sui premi di risultato, possibili da raggiungere solo se sono state condivise le condizioni operative per renderli possibili. Nondimeno i sindacati dovrebbero convenire, prima che vengano assegnati, il peso delle singole mansioni/attività nuove o vecchie per classificarle in capo alla qualifica del singolo lavoratore.

Quanto sta capitando da troppo tempo ha progressivamente fatto leva sul tentato “ridimensionamento” della storia della categoria, nonostante le disponibilità del sindacato elettrico a confrontarsi su tutto e ad assumersi le responsabilità conseguenti. È proprio la storia della categoria che lo certifica e che toglie ogni alibi a chi, per presunta urgenza organizzativa o esigenze di bilancio, cerca di dimenticare e tenere ai margini la rappresentanza del lavoro. Un errore aziendale questo che restringe la democrazia interna delle imprese, depotenzia le motivazioni nel lavoro e la sua coesione interna, ritarda e rende difficoltosi i tempi dei cambiamenti attesi.

FINANZA, ECONOMIA REALE E TRANSIZIONI TECNOLOGICHE

L’orizzonte di un futuro energetico, affrancato anche solo parzialmente dalle fonti fossili e con consumi energetici soddisfatti tramite la fonte elettrica, presuppone una riconversione “di sistema” che riguarda il mondo elettrico in tutte le sue principali filiere (generazione, trasporto, distribuzione), le realtà produttive (le imprese), il sistema dei servizi pubblici, le città/comunità, gli utenti/consumatori.

In conseguenza, i mercati finanziari, compresi i grandi fondi di investimento, decisamente ri-orientati in questa direzione, condizioneranno le decisioni e le strategie politiche e industriali nazionali, multinazionali o transnazionali. Sempre più l’economia reale sarà subordinata a una entità complessa - quella finanziaria - che si muove a prescindere dal benessere sociale e collettivo, secondo logiche spesso determinate da algoritmi che non prevedono la decisione umana.

L’unica strada, quindi, per “salvare” dai suoi difetti e degenerazioni l’economia liberale (che rimane ancora l’unica alternativa a sistemi ancora più ingiusti, come quello oligarchico della democrazia

Russa o Stato-centralistico della Cina) è quella, indicata da tempo dalla CISL e dalla FLAEI, della democrazia economica, indispensabile per ricondurre la finanza al “bene comune”.

Pensiamo necessario, per sostenere questa sfida, intraprendere un’azione diffusa di **formazione anche finanziaria e imprenditoriale**, senza escludere l’ipotesi di rinnovate strategie da risparmio contrattuale, che sono nell’ ispirazione antica della CISL.

Sul piano delle grandi transizioni tecnologiche, quella che presenta maggiori opportunità e rischi, come evidenziato da un recente studio della stessa CISL, è quella della digitalizzazione e dello sviluppo massivo dell’Intelligenza Artificiale: rivoluzioneranno la società, l’economia, la produzione di beni e servizi e, in modo particolare, proprio il Settore elettrico (come sta già accadendo). L’Intelligenza Artificiale e la digitalizzazione, per essere opportunità, devono essere al servizio delle persone, sviluppate democraticamente, sostenibili socialmente e non, come si rischia, egemonizzate e governate da élite economiche e/o politico-culturali che potrebbero rendere la conseguente rivoluzione industriale e sociale antitetici allo sviluppo di un mondo autenticamente più umano.

Andando quindi oltre i facili entusiasmi o le ottuse resistenze conservatrici, ma con realismo e senza paura della modernità, riteniamo però che una transizione di questa portata debba essere socialmente “accompagnata”, partecipata attivamente dal Sindacato nel suo governo per evitare che, ancora una volta, il bene comune sia subordinato al profitto ed agli interessi di pochi. Ciò tanto più nelle Imprese Elettriche dove la portata dei cambiamenti connessi alla IA saranno ancor più massicci.

IL FUTURO DEL LAVORO ELETTRICO TRA SVILUPPO INDUSTRIALE E DIVIDENDI

Nei primi anni ‘20 di questo secolo, l’opinione pubblica e la politica si sono divisi addirittura sugli effetti e sulla gestione del covid, trasferendo questa divisione manichea sul tema decisivo dello smart working che, va detto, ha creato anche qualche fenomeno di disadattamento sanitario e sociale.

Al sindacalismo, alla CISL e alla FLAEI per il suo ambito di competenza, spetta ora il compito di far emergere la capacità di accelerare i cambiamenti evolutivi e migliorativi del mondo del lavoro.

Si tratta, alla luce di un’esperienza in larga misura positiva, di aggiornare al ventunesimo secolo l’organizzazione del lavoro anche in termini di “tempi e metodi”, perché si è dimostrato che è reale e maturo il problema del lavoro “a distanza”. È tema che va ricondotto in parte all’obiettivo strategico della riduzione del tempo di lavoro e della crescita dei livelli di autonomia e responsabilizzazione dei

lavoratori. La CISL di Carniti coniò il felice slogan *“lavorare meno per lavorare tutti”* collegando sviluppo tecnologico e automazione, benessere sociale e crescita occupazionale.

Si evidenzia all’orizzonte un nuovo sviluppo, che pone sul terreno della negoziazione sindacale e del sostegno legislativo il tema della settimana lavorativa di quattro giorni e della giornata di sei ore, adottato in alcuni Paesi del Nord Europa con successo e profitto stabile per lavoratori e produttività.

Va però riconosciuto che sarebbe improponibile pensare all’introduzione di questa innovazione sociale e industriale a freddo e in tutte le situazioni, è semmai un cammino che va promosso adattandolo ad ogni singola organizzazione lavorativa, azienda o profilo professionale.

Una sfida e un cammino che devono essere inquadrati e traggurdati nel processo di digitalizzazione e applicazione dell’Intelligenza artificiale applicata e, in genere, dello sviluppo tecnologico che comporteranno anche in tutti gli ambiti produttivi del settore elettrico grandi cambiamenti sul piano organizzativo e sulle “competenze distintive” necessarie al Servizio elettrico.

Come negli anni 1990/2010, nei quali il Settore è stato sottoposto a pesanti processi di de-territorializzazione e centralizzazione, con conseguenze devastanti su occupazione e presidio del territorio, già si vedono i segnali di una stagione di grandi riorganizzazioni/ristrutturazioni e dell’adozione strutturale di nuove modalità di organizzazione del lavoro (smart working, appunto) che potrebbero, se non governate e presidiate sindacalmente, introdurre ulteriori elementi di disintermediazione e personalizzazione del rapporto di lavoro e di isolamento progressivo del singolo in assenza di tutele appropriate. Il Sindacato, la FLAEI, ancora una volta dovrà riaffermare la sua azione collettiva, aggiornandosi nel rappresentare e rispondere ai problemi che tali cambiamenti produrranno sui lavoratori.

In questo contesto generale e di settore, le Multiutility, per il loro rapporto con il territorio e per la natura dei servizi che erogano, oltre che per la prevalente proprietà pubblica, rappresentano un laboratorio privilegiato per la ricerca di nuove frontiere per il lavoro e per la sperimentazione di nuovi modelli gestionali e organizzativi.

Proprio per la particolarità di contesto, nel mondo delle Multiutilities si è sviluppata una contrattazione di “prossimità” che è stata spesso modello per un’applicazione successiva su scala nazionale.

Negli ultimi venti anni queste aziende si sono profondamente trasformate da semplici erogatrici di servizi pubblici in “company” nazionali, quotate in borsa, protagoniste di processi acquisitivi, aggregativi, sinergici ed hanno aumentato di molto il loro peso specifico nei settori industriali di competenza. Il potenziale delle risorse previste dal Recovery Fund, destinate a investimenti realizzati dalle Multiutility sono stimate intorno al punto percentuale di PIL nazionale, con un impatto occupazionale di oltre 230 mila nuovi posti di lavoro.

Le conseguenze di questi numeri, evidenziatesi sul campo negli ultimi anni, devono far riflettere sulla profonda trasformazione che ne conseguirà, sia in termini di modernizzazione delle comunità, dove le Multiutility operano, sia nei cambiamenti che produrranno nel lavoro quotidiano. Se a ciò si aggiungono i prossimi accadimenti che hanno investito e interesseranno il Settore elettrico (es. fine mercato maggior tutela, rinnovo concessioni idriche, phase out carbone, rinnovo concessioni distribuzione rete elettrica), gli anni che verranno dovranno vedere la FLAEI protagonista nell'affrontare al meglio tali sfide.

Ed è anche sulla base di questa analisi della realtà, che prevede l'espansione della fonte elettrica verso tutti i consumi energetici e insieme l'attuazione del nuovo art. 1 del Contratto di Settore che si gioca la conseguente espansione del perimetro di rappresentanza collegato alle FER. Il tutto mentre si realizza il consolidamento immediato del coordinamento Multiutilities, con una sua valorizzazione a livello nazionale della Federazione.

CONTRATTAZIONE ELETTRICA TUTELE COLLETTIVE E INDIVIDUALI NELLA TRANSIZIONE

Nel mondo aperto abbiamo assistito al **globalizzarsi di un numero crescente di aziende** e anche molte di quelle non globalizzate vengono gioco forza risucchiate dalla forza e dalla dinamica dei mercati.

In questo quadro assume crescente importanza **il raccordo e la coerenza fra i livelli della negoziazione sindacale** e le relative strategie, anche oltre la tradizionale e consolidata dimensione nazionale, categoriale o di settore; un'importanza che assume ancora maggiore rilievo al livello europeo da un lato e al livello aziendale dall'altro.

Si tratta, per un verso, di valorizzare **i ruoli della CES e dei CAE**, anche a prescindere dall'avanzamento o meno del più grande ideale europeistico, riconoscendo i bisogni e spingendo con convinzione per dare maggior forza al sindacato nella dimensione europea e internazionale.

Per l'altro verso, va evidenziata la centralità del **livello aziendale dei problemi**, al quale è direttamente connessa la vita quotidiana dei lavoratori, in termini di realizzazione professionale. È nell'azienda che si concretizza il rapporto tra lavoro e lavoratore, dove ogni legame di professionalità, di rendimento, di sicurezza si incarnano e si misurano concretamente, dove le realtà del lavoro prendono vita.

Nel Settore elettrico italiano il livello aziendale ha un ruolo centrale per tutte le imprese elettriche, dalle multinazionali come l'ENEL, alle Multiutilities e in quelle di sistema come Terna, GSE, Sogin nelle

quali l'interlocuzione sindacale è fondamentale per affrontare e risolvere problemi legati a salario di risultato, welfare e, non ultimo, quello del rapporto professionalità/inquadramenti.

Una grande attenzione ed energia va spesa in quella ormai ultradecennale azione negoziale e politica sui **grandi temi della dignità e dell'uguaglianza fra persone**, in particolare delle pari opportunità fra uomini e donne, fra giovani e anziani, e categorie analogamente configurabili (nord e sud, ad esempio). Lotta che ha realizzato grandi avanzamenti nelle pari opportunità, ma che deve evolvere in un impegno più serrato che va oltre le categorie merceologiche, essendo la persona umana l'unico centro valoriale finale assegnato ad ogni azione verso la giustizia sociale. In questo modo si svilupperà, al più alto e coerente livello, la sinergia contestuale dei tre elementi che fanno equità ed efficienza di un sistema di lavoro: la valorizzazione dell'esperienza degli anziani, lo sviluppo del potenziale dei giovani, l'equilibrio comunitario dell'ambiente lavorativo. Paradigma essenziale del nuovo umanesimo del lavoro, insomma. Rispetto al quale le categorie classiche di riferimento uomini-donne, giovani-anziani, e similari, hanno ormai svolto il loro ruolo storico ed esigono una declinazione aggiornata. Perno di questa trasformazione dei rapporti sindacali dentro le Aziende potrà essere la "Carta dei Valori della Persona nelle Imprese del Settore Elettrico" che nel 2022 è divenuto parte integrante del Contratto.

L'evoluzione della contrattazione elettrica si svilupperà nelle direttrici Aziendale, Settoriale, Transnazionale, in coerenza con la CISL e la CES, ma anche su temi e problemi di corrente o stringente attualità che attraversano tutti i diversi ambiti del rapporto di lavoro.

In particolare, la nostra azione negoziale e contrattuale, oltre ai temi già trattati, dovrà concentrarsi su:

Tutela individuale: la individualizzazione del rapporto di lavoro per molti è una realtà che appare inevitabile e che postula la ricerca e la definizione di strumenti utili a esercitare e garantire tutela.

Quando alla stipula del contratto di Settore nel 2001, che unificava comparti elettrici vissuti separatamente, venne assunto l'impegno per la riclassificazione del personale a tutti erano presenti le trasformazioni professionali e operative che si erano avvicinate negli anni precedenti. Da allora sono trascorsi ulteriori 24 anni, molti lavori sono scomparsi, altri sono sopraggiunti, altri ancora sono stati implementati una due cento volte. E per questa via si è perduta la corrispondenza tra mansioni e inquadramenti prevista per legge. Insomma, vi è stato uno **sfrangiamento degli inquadramenti dal contratto collettivo nazionale:** non c'è lavoratore che non abbia aggiornato, modificato, implementato le sue competenze per svolgere spesso anche le medesime attività. In definitiva, un impegno differito mai preso sul serio, surrogato da misure parziali, occasionali, tardive rispetto ai reali cambiamenti intervenuti, senza disporre di una visione organica, strutturale di sistema; senza un impianto e una filosofia di riferimento capace di ispirare il metodo e la sostanza con cui classificare il lavoro in

evoluzione. Nonostante gli inquadramenti -come il salario- siano oggetto di contrattazione tra le Parti, la materia è stata surrogata dalle imprese che la gestiscono in modo unilaterale sulla base di criteri previgenti lo statuto dei lavoratori, dopo che è stata sfilata dal contratto ogni normativa in termini di ricorsi, vertenze e tutele individuali, spostando nelle sedi giudiziarie la sede dove esaminare il peso di un lavoro conosciuto nei contenuti soltanto da chi opera e chi lo richiede. Il sindacato deve riappropriarsi delle conoscenze che riguardano lo svolgimento dei lavori, la loro valorizzazione, la loro implementazione. Importante è che quegli stessi lavori siano conosciuti nel dettaglio dai responsabili aziendali, prigionieri di consulenti esterni e di pratiche organizzative standardizzate e riproposte in ogni azienda prescindendo dalla sua natura e dai suoi fini.

È ormai indifferibile dare risposte, come già anticipato, all'assenza di un sistema professionale classificato e di riferimento per tutte le aziende del Settore, differito reiteratamente dal 2001 ad oggi e la cui revisione è stata avviata con l'accordo del 11 settembre 2024. Al riguardo, potranno altresì ipotizzarsi momenti di adeguamento e di implementazione per quanto di specifico dovesse osservarsi nei diversi adattamenti organizzativi e funzionali. Classificare un ruolo, una funzione, una mansione che mutano nel giro di poco tempo o al variare di ogni ragione tecnico-organizzativa, implica dotarsi di un modello normativo flessibile e circoscritto a moduli standard, accompagnati da indicatori più specifici che segnino le differenze qualitative della prestazione a cui ricondurre i riconoscimenti e i trattamenti.

Welfare aziendale: tema da sempre caro alla FLAEI sul quale ha speso molte delle proprie energie e del proprio impegno. È la materia che qualifica l'azione sindacale, che misura il grado di tutela sociale del lavoro, che caratterizza il tasso di protezione e di democrazia dei sistemi partecipativi. Il Settore, e non da ora, beneficia di strumenti di welfare notevoli, rivisitati e aggiornati costantemente per adeguarli al variare della domanda e dei bisogni, ma anche del sistema di protezione pubblico regolato dal legislatore. Lo spettro di copertura attuale è importante e lo scorrere del tempo ne ha consolidato il valore e la convenienza. L'impegno della FLAEI resta quello di accompagnare giorno per giorno i diversi Istituti (previdenza, assistenza sanitaria, tempo libero, ricreazione ed emergenze sociali) nel percorso di riconfigurazione al modificarsi dei bisogni e delle istanze dei fruitori. Al tempo stesso si dovranno allargare le coperture per le domande inevase o nuove nell'ambito delle politiche di genere e dei problemi delle famiglie (bambini, anziani, malati).

Adeguate alle specificità del mondo elettrico dovrebbero maggiormente improntarsi anche le offerte relative al tempo libero, evitando duplicazioni e sovrapposizioni col mercato esterno, conferendo identità e finalizzazioni ritagliate sui diretti pronunciamenti dei beneficiari, costantemente consultati. È stata la FLAEI, già negli anni 70, che ha ideato il cosiddetto "salario sociale", quella parte di salario contrattato, esente da tasse e contributi, da destinare a istituti, erogazioni e iniziative solidaristiche

che integrano o sostituiscono le forme di tutela dei bisogni sociali/personali che il sistema pubblico non è in grado di soddisfare o verso i quali reputa di non dover dare risposte, pur in presenza di domande insoddisfatte, talvolta clamorose. Ecco perché questo è un campo di impegno privilegiato e irrinunciabile di cui la FLAEI continuerà ad avvalersi per implementare l'ambito di protezione dei lavoratori elettrici.

Quadri e alte professionalità: anche in ragione di una idea moderna, partecipata ed economicamente democratica dell'Impresa, che rimane al centro della visione strategica delle CISL e della FLAEI, i Quadri aziendali devono vedere nel sindacato il soggetto maggiormente qualificato per garantire la loro tutela e il proprio sviluppo professionale. Ed è con questa logica che la regolamentazione del loro lavoro a qualsiasi livello (aziendale, settoriale, nazionale, europeo) deve vederci impegnati nel costruire proposte innovative, funzionali sia alle esigenze di tutela in uno con lo sviluppo dell'impresa. E quindi, al contrario della situazione attuale, i Quadri, attraverso la mediazione sindacale risultino protagonisti e non ostaggio dell'azienda (o meglio, del management), valutati in primo luogo sulla base della fedeltà e non del merito.

Sistema relazioni sindacali e governance: È il momento giusto per rilanciare una partecipazione fatta di contenuti, di mutue volontà e di corresponsabilizzazione. È a tutti nota l'iniziativa della CISL di avanzare, dopo la raccolta di molte migliaia di firme cittadini, una proposta di legge al riguardo, che oggi ha reali prospettive di divenire norma dello Stato. La CISL l'aveva scritto nella sua carta costitutiva del 1950 e l'ha perseguita in più momenti dei suoi 70 anni di vita (il risparmio contrattuale, lo 0,50, l'AIDE democrazia economica, la concertazione, gli accordi sui premi di risultato, i protocolli di relazioni industriali).

La FLAEI, storicamente all'avanguardia sul tema e punta avanzata nel quadro delle relazioni industriali del Paese, ritiene che le caratteristiche del lavoro e del settore elettrico consentano, anzi richiedano di avanzare, fungendo da "battistrada" lungo un sentiero che si dirige oltre la soglia del "contare" o del protagonismo di potere: bene comune, interesse comune, comune destino. Eppure, mentre il legislatore europeo ha reso possibile da tempo l'evoluzione della Società Europea in senso partecipativo, che prevede il sistema duale di governo dell'impresa (cogestione), nessuna azienda italiana ha abbracciato questa occasione di modernità sociale e industriale. Ed è altrettanto grave che le imprese elettriche rifiutino di provare nuove esperienze partecipative che portino lavoratori e imprese a lavorare uniti, animati dalla stessa autentica volontà di affermare l'importanza del camminare insieme. Andrebbe riconosciuto che la complessità dei tempi e l'altezza delle sfide del futuro potranno essere affrontati con successo soltanto se si rema tutti nella medesima direzione, perché tutti ne traggano vantaggio se il fine è il bene comune. Per questo bisogna avanzare sulla Partecipazione anche con sperimentazioni nelle aziende del Settore più "illuminate", dimostrando così

con i fatti di essere tali. Serve comunque consapevolezza che partecipare non sarà semplice, significa sapere cosa serve alle aziende e al Paese, come assicurare efficienza, produttività, redditività, crescita; occorre conoscerne l'andamento finanziario, le politiche industriali, l'organizzazione del lavoro, interno ed esterno, addirittura le modalità operative. E avere il coraggio della responsabilità sia quando si tratta di rinunce sia quando si ottengono dei vantaggi. Certo è che partecipare alla vita delle imprese permetterà di redistribuire vantaggi e svantaggi nell'interesse di Parti. Non sarà facile, né bastevole varare la legge proposta, non sarà facile convincere in egual modo neanche tutto il mondo del lavoro rappresentato, ma ogni ritardo sulla materia rischierà di rendere più difficoltoso e contorto il percorso del domani.

Aziende/Settore: alla luce delle esperienze positive e delle buone pratiche sviluppate dagli anni 2000, appare sempre più indispensabile il potenziamento della contrattazione aziendale a dimensione nazionale, nei grandi gruppi ma anche nella dimensione territoriale con particolare riferimento, come sopra accennato, alle aziende locali, alle multiutilities ed alle imprese ricomprese nel nuovo art. 1 del contratto di settore dove la FLAEI dovrà potenziare la sua capacità di proselitismo e di rappresentanza. Serve un impegno anche delle aziende elettriche storiche per includere tra i lavoratori elettrici sindacalizzati, nell'interesse di tutti, le realtà ex art.1. È anche loro interesse mantenere nell'area un coordinamento di sistema ed evitare dumping: sono imprese venditrici dello stesso prodotto, dentro il medesimo mercato e la decarbonizzazione le porterà ad una crescente integrazione proprio nel mercato. Il sistema relazionale dovrà, pertanto, saldarsi e fare passi in avanti, articolando opportunamente la rappresentanza delle Aziende come dei Lavoratori.

Il Settore è caratterizzato da imprese di dimensioni minimali e da colossi nazionali, sottoposte a vincoli e concessioni monopoliste oppure collocate nel libero mercato; dislocate in ogni luogo geografico del paese, sono a capitale pubblico o privato, nel mercato azionario e no, sono a capitale, assetti di rappresentanza e mandati controllati e conferiti dallo Stato, legati a territori localizzati/ridotti o ad ambiti nazionali: un quadro simile implica rapporti, sistemi e metodi relazionali diversi tra loro, criteri di rappresentanza differenziati, mirati, diversi in natura e nelle soluzioni da dare ai distinti problemi. Diversità che postulano dirigenti sindacali della FLAEI flessibili, preparati in relazione alle rispettive controparti, ai problemi e ai territori altrettanto differenziati da presidiare. È cambiato il nostro mondo e dobbiamo adattarci a esso, ma va detto che la FLAEI è il sindacato con le potenziali qualità per esprimere la migliore rappresentanza e deve con coraggio solcare la strada nuova, segnlarla con le sue capacità progettuali, con quelle soluzioni che ne hanno fatto il sindacato del futuro.

Noi non siamo il sindacato dei dividendi, siamo quelli degli investimenti sugli impianti elettrici, siamo il sindacato della sicurezza e della continuità del servizio elettrico per il Paese, siamo per salvare la dimensione industriale delle imprese elettriche per fare fronte agli obblighi che

impongono/discendono dalle concessioni, siamo per difendere l'ambiente e la transizione facendoci carico però di salvare quanto serve al sistema produttivo del Paese fino alla data in cui la sostituzione è garantita dal nuovo. Siamo per assicurare all'Italia il lavoro elettrico che serve per garantire qualità, sicurezza, occupazione ad un sistema che, pur dipendendo dai mercati internazionali, ha saputo eccellere in qualità e sicurezza. Un sistema che ha primeggiato nel mondo, grazie all'unificazione che ha saputo dare al sistema-paese e che deve essere preservato auspicando che il Governo nazionale non guardi più ai soli dividendi da incassare, ma agli interessi del servizio, ai suoi costi ripuliti da oneri assurdi, alla sua dipendenza dall'estero.

Transnazionale (CAE e GWC): la transizione energetica ed ecologica, la necessità di una maggiore integrazione energetica europea, unitamente allo sviluppo della dimensione energetico/elettrica mediterranea, presuppongono anch'essi una più forte partecipazione dei lavoratori e del sindacato ai processi decisionali delle imprese di dimensione europea e internazionale.

La FLAEI, quindi, sostiene con convinzione la posizione Confederale e della CES di un potenziamento del dialogo sociale, attraverso un ruolo più decisivo dei Comitati Aziendali Europei nei processi partecipativi e nei processi di negoziazione/contrattazione europea, dei Global Work Council a livello transnazionale, come anche dei sindacati nazionali unitamente alle Federazioni Europee di riferimento negli ambiti di dialogo sociale istituzionale europeo. Fatte salve le prerogative della contrattazione nazionale, sarà strategica la negoziazione di standard di diritti e tutele del lavoratore elettrico europeo, non solo al fine di contribuire al processo di armonizzazione europea, indispensabile per contrastare dumping e delocalizzazioni, ma anche per l'affermazione e il consolidamento dell'universalità del servizio elettrico e del miglioramento della sua qualità, peraltro obiettivo 7 dell'Agenda 2030 dell'ONU.

L'ORGANIZZAZIONE E IL SUO DOMANI

In mezzo ai Lavoratori e non soltanto per servirli.

Questo è il principio della nostra organizzazione, che nasce e si irradia dal basso ritenendo vitale la sua elaborazione e la sua azione a partire dal Lavoratore in quanto persona.

La CISL ha una sua originalità, vive di vita associativa e metodo democratico, avendo a base della sua rappresentanza la sezione sindacale aziendale nel luogo di lavoro.

Questa è la FLAEI, perché la vita associativa non è arida questione di efficienza e di efficacia sindacale; è, innanzitutto e soprattutto, questione di pieno ed organico sviluppo della persona lavoratrice e della comunità cui essa aderisce, in libertà ed autonomia.

Resta imprescindibile, dunque, l'effettivo metodo democratico fin dalle nostre strutture di base, a cominciare dai luoghi di lavoro, dalle assemblee congressuali e dagli organi che ne scaturiscono. Su questo punto la FLAEI accentuerà il suo impegno, per far crescere una dirigenza sindacale di qualità legittimata democraticamente dai lavoratori: è soltanto con questo metodo che cresce solidamente la civiltà sindacale e sociale fondata su persona e comunità.

Insieme alla democrazia associativa nel luogo di lavoro, è centrale per la FLAEI e per la CISL l'appartenenza categoriale. Le nostre categorie nascono da una logica storica del mestiere, che consentiva ai Lavoratori di riconoscersi e capirsi condividendo i medesimi problemi che originavano da un medesimo lavoro. Altrettanto centrale è, per la FLAEI, l'Azienda e il luogo di lavoro in quanto tale, perché è lì che si realizza il destino del Lavoratore.

Nell'evolversi della storia del Sindacato, il concetto di categoria ha consentito ai mestieri ed alle aziende, caratterizzati da similarità od omogeneità merceologica, di realizzare un livello ulteriore e crescente, confederale, di sviluppo dell'azione sindacale. Si tratta di una sede/livello che nulla toglie all'identità naturale e alla coerenza operativa e contrattuale della categoria stessa: le due istanze tendono invece ad armonizzarsi adattandosi alle esigenze dei lavoratori interessati.

Oltre alla crescita continua sul campo della dirigenza a tutti i livelli, lo strumento principe di questo vivere e procedere alto dell'azione sindacale è una formazione permanente a tutti i livelli, anche per rivitalizzare, stante la sua altrettanto permanente attualità, il messaggio della nascita della CISL, che fu allora e può essere ancora, riferimento e indirizzo per una sua dirigenza di prim'ordine.

Per la riaffermazione, rielaborata in chiave attuale, di questa matrice formativa nata dalla missione originaria della CISL, occorre sottolineare la ricorrente confusione fra formazione e istruzione. Sofisticati sistemi di istruzione sono venuti surrettiziamente sostituendosi, e non soltanto nel nostro Paese, ai sistemi di formazione, inoculando una silenziosa e impoverente tendenza a consolidare via via competenze e tecniche distinte e a volte separate dal grande, organico alveo valoriale e di prassi, che invece deve contenerle e che dà loro significato compiuto, capitalizzabile.

La FLAEI non ha mai rinunciato ai suoi riferimenti valoriali, ma oggi occorre assolutamente che la formazione venga consolidata intorno alla centralità di tali riferimenti e alla conseguente marginalità delle sole tecniche gestionali, ancorché utili nell'agire quotidiano.

La formazione non è solo materia di professori, ma anche di maestri di vita e la FLAEI si propone su questo tema una riconferma della sua già sperimentata strategia, anche per fare in modo che la formazione non si limiti all'ambito delle responsabilità e del ruolo sindacale, ma sia di sostegno alla costruzione di una matura visione d'insieme del Paese e della traiettoria verso il futuro.

In sintesi, la formazione FLAEI, oltre che essere continua, valoriale e ad ampio spettro culturale, deve riguardare tutti, compresi i più alti livelli di responsabilità dirigenziale sindacale, perché chi "dirige" ha

ancor più il dovere di formarsi continuamente, così come dovrebbe essere anche nelle Istituzioni e nel mondo delle Imprese.

Partendo da queste premesse di “valore organizzativo”, inteso come ispirazione fondante dell’essere CISL, la FLAEI, si pone alcuni obiettivi, tanto perseguibili quanto indispensabili per il futuro del sindacalismo e del lavoro elettrico in Italia.

- 1. Senza organizzazione e senza territorio non c’è sindacato:** curare la nostra Organizzazione affinché possa esprimere il massimo delle sue potenzialità interne tanto al centro quanto in periferia. In primo luogo, ribadendo la tradizione formativa che aggiorni permanentemente e prepari quadri sindacali in grado di coniugare un passato di valori identitari con un futuro di metodi e azioni che esaltino la competenza e la passione sindacale. In secondo luogo, riattivando il circuito con i terminali dei territori e gli ambienti di lavoro: l’iscritto deve vedere il suo rappresentante, deve poterlo “toccare” anche quando esso si decentra e si pone a distanza. Il rapporto diretto con il lavoratore esalta la natura personalista del sindacato FLAEI, ma sconta alcuni limiti riconnessi alle restrizioni imposte all’organizzazione dalle aziende e indotte dalle tecnologie. Gli addetti del settore sono sempre di meno, i centri decisionali delle imprese si sono verticalizzati, gli impianti di produzione si sbriciolano, si polverizzano spalmati sul territorio col fine di raggiungere gli obiettivi posti dalla transizione ecologica. Peraltro, sono attivi anche significativi segmenti del sistema elettrico collocati in mega-aziende protette, che aggirano il contratto di settore dei lavoratori elettrici e praticano dumping nascondendosi dietro sigle di altre categorie. Presidiare scenari inediti moltiplicati nel numero, dispersi nel territorio non è impresa semplice, perché richiede l’interfacciamento corrispondente del Sindacato e risorse, umane ed economiche coerenti con le peculiarità che la situazione pone. Non basta avere intuito il varo del cosiddetto art.1, seppure indispensabile, per poter imboccare la nuova strada e approcciare i primi rapporti; serve un piano strutturato e graduale, un sistema combinato di azioni e misure che si avvalgano anche delle strutture e dei servizi CISL e la messa in campo di promozioni ed esempi di rappresentanza che sono di interesse delle stesse imprese. L’alternativa è la dispersione del lavoro elettrico in dimensione minoritaria nelle aziende di molteplici settori merceologici, con il progressivo frazionamento o addirittura la conseguente scomparsa del nostro settore. È questo un orizzonte da curare con particolare impegno anche perché la natura delle soluzioni consiglia di agire per primi e con spirito e passione pioneristici.
- 2. Modernità e comunicazione:** utilizzare senza indugi le moderne tecnologie e tecniche della comunicazione. La FLAEI, come detto, può e deve stringere un rapporto più stretto con il territorio, le regioni, i giovani, i quadri aziendali, per sviluppare il dialogo e l’ascolto. Attivare sistemi che rilevino il gradimento dei destinatari, lasciandoli esprimere sulle preferenze e sull’efficacia degli strumenti relazionali attuali e di quelli attesi. La sempre maggior rilevanza dell’informazione “informale”, offerta

dalla rete e dai social che, oramai, nella formazione della pubblica opinione ha surclassato i media tradizionali, ci ha imposto di attrezzarci e adeguare il nostro modo di comunicare per raggiungere tutti: iscritti storici e nuovi, nativi digitali e no, lavoratrici e lavoratori. Non è tempo di agire di rimessa, serve segnare una presenza vigile per contrastare le tante, troppe notizie false che riguardano il nostro mondo, ma anche per coinvolgere i rappresentati nel lavoro quotidiano del loro sindacato. Con ciò, unitamente al miglioramento e alla maggior presenza fisica sui posti di lavoro, sarà possibile migliorare la nostra autorevolezza, l'interesse verso di noi e la nostra capacità di contribuire ad una informazione sana e veritiera sui posti di lavoro. Ma non basta, il lavoratore ha anche bisogno di vedere, di toccare il proprio sindacalista, di poterci parlare sentendolo vicino, di umanizzare e arricchire le interlocuzioni che non sono fatte di parole o di messaggi scritti. La lontananza allenta i legami, produce dimenticanza e disaffezione; il contatto diretto al contrario è in grado di cogliere aspetti e particolari che l'arida lettura dei messaggi non permette di cogliere: ci siamo dati un'associazione per condividere valori e vita comune coltivando amicizia e comune visione solidaristica della realtà. E disponiamo di 12 ore/anno di permessi per assemblea che costituiscono un'opportunità e una risorsa da non disperdere valorizzandola in forme e momenti diversi.

- 3. La crescita culturale e la riaffermazione valoriale:** viviamo e vivremo tempi straordinari, affrontiamo e affronteremo sfide sempre più alte. Per conseguenza, chi rappresentiamo – le lavoratrici e i lavoratori – senza un sindacato forte, senza una FLAEI ancora più forte e autorevole di oggi, potrebbero considerare a rischio la loro sicurezza sociale e, nei meno giovani, compromessi 70 anni di conquiste contrattuali e sociali. Ed è partendo da questa profonda consapevolezza che ogni dirigente della FLAEI, **a fronte di tempi e sfide straordinari, deve sentirsi parte di una missione straordinaria. Deve essere, esso stesso, straordinario.**

Dobbiamo rinnovare il senso del nostro impegno disinteressato, dei valori della nostra organizzazione e, soprattutto, rinnovare e rivitalizzare l'entusiasmo che ha sempre caratterizzato la nostra organizzazione di fronte alle sfide epocali. Per questo la FLAEI deve impegnarsi strenuamente, a tutti i livelli, in uno sforzo corale che deve portare alla sua crescita organizzativa, culturale e politica e alla diffusione e maturazione di una piena assunzione della responsabilità personale di fronte alle vette che, tutti insieme, dovremo scalare. In questo sarà strategica, come ampiamente ribadito, la formazione, indispensabile a dotare la dirigenza delle giuste "griglie critiche" di lettura della realtà in rapida trasformazione, ma anche per riscoprire e riappropriarsi della forza di pensiero dei nostri fondatori, per attualizzarlo e farlo rivivere da protagonista della modernità. Ma la formazione non basterà, come non è bastata nel passato, se non accompagnata dalla vocazione, dalla militanza appassionata, dalla disponibilità anche al sacrificio per la missione di rappresentare gli altri con senso di giustizia alta e solidale.

4. **CISL Reti:** Nel dibattito del precedente congresso la FLAEI si impegnò a costituire insieme ai lavoratori del settore telefonico la federazione CISL Reti. Quel percorso, come da programma, si completò di lì a poco, ma evidenziò, alla prova dei fatti, la scarsa affinità delle logiche industriali e produttive dei due settori accorpatisi e conseguentemente nel lavoro degli addetti. La vita della nuova federazione, proprio in virtù delle dinamiche che la componevano, si è tradotta in sterili riti formali che hanno evidenziato la scarsa analogia dei rispettivi campi “merceologici,” tanto da apparire sovrastrutture che disperdevano risorse inutilizzabili. Da qui la sapiente decisione di FLAEI e Fisl, condivisa dalla Confederazione, di tornare indietro, ripristinando le due originarie Federazioni di prima affiliazione che sono tornate ad agire in piena autonomia. In sintesi, si è trattato di riconsiderare scelte non adeguatamente ponderate, rimosse nell’interesse di tutti. Ciò non significa respingere aprioristicamente la logica degli accorpamenti per mantenere autonomia corporativa di federazione, significa piuttosto comprendere che i “merger”(gli accorpamenti) servono laddove aumenta l’efficacia della rappresentanza, ovvero quando, rispettando comunque le affinità merceologiche, l’accorpamento costituisce salvataggio, sopravvivenza organizzativa per segmenti del mondo produttivo che comunque debbono salvaguardare una loro specificità contrattuale e di rappresentanza.
-

Il futuro è molto aperto, e dipende da noi, da noi tutti. Dipende da ciò che voi e io e molti altri uomini fanno e faranno, oggi, domani e dopodomani. E quello che noi facciamo e faremo dipende dal nostro pensiero e dai nostri desideri, dalle nostre speranze e dai nostri timori. Dipende da come vediamo il mondo e da come valutiamo le possibilità del futuro che sono aperte. (Karl Popper)