



20 - 22 aprile 2022 | Paestum  
XIX Congresso FLAEI CISL Reti

**CORAGGIOSI** per passione  
**AUDACI** nelle scelte  
**FIERI** di una storia  
con lo sguardo  
al **FUTURO**



## **RELAZIONE DELLA SEGRETERIA NAZIONALE FLAEI**

---

*Presentata dal Segretario Generale*

**AMEDEO TESTA**



## SOMMARIO

Scalare la montagna	7
1. Dalla pandemia alla transizione energetica: Messaggi per il lungo periodo	11
2. Potere, poteri, istituzioni	17
3. La ripresa possibile	19
4. Contrattazione e pluralità	25
5. La flaei è partecipazione	29
6. Il nostro secolo ci interpella	31
7. La risposta del lavoro partecipativo	35
8. La nostra opzione etica di responsabilità totale	47
9. L'organizzazione sindacale, il settore elettrico, il futuro	51
10. Una conclusione programmatica che non sarà una recita	59





A coloro che ci hanno preceduti e ci osservano da lassù:

vi siete allontanati ma non vi abbiamo  
perduti, vi troviamo in ogni nostro gesto.  
Vogliamo credere che le vostre speranze su  
di noi abbiano la meglio sulle nostre paure.

Ai morti di tutte le guerre





## SCALARE LA MONTAGNA

---

Gentili ospiti, delegati, iscritti, amiche ed amici, benvenuti al XIX Congresso della FLAEI Cisl.

È giusto ammetterlo: aprire questo Congresso nel periodo che viviamo è quasi come scalare una montagna. La Segreteria Nazionale sente il peso di questo solenne appuntamento e si rende conto che non basta essere audaci, non basta la fierezza della nostra storia, la solidità dei nostri ideali, l'alto profilo della nostra identità. In questo momento vorremmo credere di essere ciò che sogniamo di essere, capaci di lasciare le vie piane e sicure per salire le vette più impegnative.

Il nostro Congresso infatti cade, per complessità e difficoltà del quadro in cui siamo coinvolti e chiamati ad assumere le nostre responsabilità, in **una fase drammaticamente storica del mondo intero**.

Questo per via delle congiunture sovrapposte che l'umanità vive dentro una pandemia sanitaria che ha già occupato, come tempo, oltre metà del nostro mandato che si chiude e, inoltre, dentro il tramonto di equilibri politici e finanziari che avevano globalizzato l'economia e assicurato un periodo di pace - ci riferiamo all'Europa - durato ininterrottamente per poco meno di 80 anni; come anche dentro gli effetti, a scala globale, di transizioni quali quella energetica e quella ambientale, attive da diversi mesi e tutt'altro che prive di incertezze perduranti sui tempi e sui modi e contenuti di affrontamento; infine, dentro le nostre crescenti responsabilità e i nostri ruoli, chiamati in causa come sindacato di categoria, come CISL, come movimento dei lavoratori, e nel più diretto dei modi come FLAEI, cioè come specifica esperienza e cultura sindacale che non si tira mai indietro né dalle responsabilità affidate né dalle sfide accettate.

Come e quando avranno termine queste diverse transizioni, e in particolare quella energetica ed ambientale che più direttamente ci coinvolge, non è dato ancora sapere. È dato sapere però che in fondo a questo tunnel gli scenari saranno significativamente diversi da quelli attuali, diversi saranno gli equilibri geopolitici del mondo, diversa l'economia e le sue relazioni, diverso infine il lavoro e il modo di rappresentarlo.

Come definire allora questo nostro Congresso nella sua attualità tanto coinvolgente? Certamente esso è per sua natura il momento più alto della



democrazia interna della FLAEI e della CISL, il momento dei consuntivi e delle riflessioni, delle conferme e anche dei cambiamenti condivisi, delle scelte di politica sindacale e di immaginazione creativa del futuro: ma, questa volta, in questo **2022**, con una accelerazione di urgenze che non registravamo da molti anni.

Per quanto possa sembrare pretesto relativamente secondario di avvio del ragionamento, permetteteci di prendere spunto dai quesiti sottesi al progetto grafico del Congresso. Abbiamo intanto immaginato e creato un logo che non è ovviamente frutto del caso: i simboli e le parole scelte esprimono la nostra volontà di costruire il futuro da protagonisti, con coraggio, fierezza, energia, e con l'audacia che serve nei momenti che più contano, ma sempre anche con sguardo responsabile e lungimirante su tutto. Il mix di simboli sopra il logo della nostra CISL vuole raccontare più precisamente la nostra idea di transizione, particolarmente applicata alla dimensione energetico-ambientale che più direttamente ci chiama in causa.

A dirla tutta, sarebbe stato più originale e forte scrivere **"CAMBIARE per esserci"**, frase anch'essa presente nel titolo che la CISL ha pensato per questo XIX Congresso: ma ha prevalso, nel nostro titolo come in quello di quasi tutti i Congressi a cui abbiamo assistito, la sottolineatura della prima parte dello slogan CISL, **"ESSERCI per cambiare"**.

Noi peraltro sentiamo la convinzione e il dovere di affermare che oltre alla pretesa di ESSERCI vi è bisogno assoluto di un grande "cambiamento" che anche noi siamo chiamati a fare... per ESSERCI con vera efficacia e coerenza. È significativa inoltre, nelle nostre intenzioni, l'idea del movimento contenuta nel logo della CISL: la nostra è infatti una storia che viene da lontano e da un lontano dinamico, ma che, proiettata in un presente impegnativo e verso un futuro tutto da costruire, cresce ulteriormente e si rende ancor più visibile.

Questo momento congressuale è dunque per noi il momento delle verifiche, di ciò che funziona o non funziona bene nella nostra macchina organizzativa, a ciascun livello, del nostro stato di salute operativa, ma anche della programmazione precisa dei nostri impegni per l'ulteriore fase che con oggi comincia. Al termine dei nostri lavori individueremo gli obiettivi precisi su cui spendere le nostre energie e i traguardi che puntiamo a raggiungere, e in questo senso indicheremo le strade attraverso cui il cammino si svolgerà; e sulla base di tutto ciò il **Congresso sceglierà** infine la squadra che accompagnerà e guiderà la FLAEI per il prossimo mandato congressuale.



Intanto, nel percorso che ci ha portati fino a questa sede di Congresso nazionale abbiamo **ascoltato attentamente gli iscritti** ed essi ci hanno detto con chiarezza come vorrebbero il loro sindacato nella fase che si apre e, particolarmente, in quali punti lo vorrebbero migliorato, confermato o anche corretto.

Insomma, ognuno di noi in questa sede è posto come davanti allo specchio, sotto esame e quasi chiamato a “revisione di vita”: possono sembrare, queste, espressioni un poco eccessive ma motivano il fatto che sentendo tanta responsabilità ci tremino un poco i polsi: si tratta di disegnare il domani, di immaginare un ruolo più incisivo e giusto della nostra rappresentanza nel prossimo quadriennio, al termine del quale i nostri associati avranno i mezzi e l’opportunità di giudicarci ancora una volta e valutare se, come promesso, avremo saputo non solo volare alto ma anche aiutare loro a farlo.

Ogni Congresso è un poco così, è vero, ma questo del 2022 cade, lo ripetiamo, in una fase di **accelerazione delle dinamiche nazionali e mondiali**, politiche ed economiche, che non era facile immaginare e che non vedevamo da molto tempo.

Il gradimento e l’approvazione dei delegati premierà la credibilità delle idee e della rappresentanza che qui cerchiamo di disegnare, con un **esercizio di responsabilità che è figlio della democrazia e valore assoluto**, nella saldatura necessaria tra pensiero, parole e atti concreti. In questo senso apriamo dunque un Congresso che vogliamo sia capace di testimoniare, fra noi e fuori di noi, non solo la vitalità intrinseca della nostra storia ma anche la esplicita positività del ruolo attuale e futuro FLAEI per il bene dei lavoratori elettrici e del Paese al cui servizio operiamo.

**Quante organizzazioni politiche o sociali** che si definiscono democratiche attivano davvero processi di costruzione democratica simili? Con una crescita dal basso in cui convergono partecipazione, progetto e assetti di governo? Questa è, infatti, e vuole confermarsi, la caratteristica della FLAEI.

Vi sarà capitato innumerevoli volte di avere aperto una riunione, o di averlo visto fare da altri, enfatizzando, forse per abitudine, la gravità, la complessità, l’importanza del contesto, della situazione vissuta al momento. Talvolta a ragione, altre volte semplicemente perché gli ostacoli del presente ci mettono sempre alla prova, assillati comprensibilmente dall’incognita del domani, prima di avere trovato una soluzione per superarli.



Noi vogliamo evitare di farlo in questo momento, nonostante le acque paludose nelle quali ci troviamo immersi per la condizione storica inattesamente accelerata e densa di condizionamenti straordinari in cui ci troviamo.

Sentirsi inadeguati, in queste condizioni di incertezza, significa semplicemente essere consapevoli della nostra umanità.

Eppure non saremmo FLAEI se la situazione ci avvilisse, perché chi lotta può perdere, ma chi non lotta ha già perso: e la FLAEI è abituata a lottare. Perché, in quest'era dell'incertezza **solo chi si attrezza per tempo e vede lontano può continuare a vincere**. E se piove non aspetteremo che finisca la tempesta: balleremo sotto la pioggia.

È importante tenere fisso lo sguardo all'orizzonte, fieri anche delle nostre cicatrici perché sono il segno delle nostre battaglie, spese per difendere ideali, per migliorare il destino nostro e del nostro prossimo, per opporci alle ingiustizie e per **trasmettere speranza. Pensare positivo** non è uno slogan, ma un modo di vivere e di far vivere un consesso solidale e amico. Ci ha colpiti l'intervento del Presidente Mattarella in occasione del suo secondo insediamento alla massima carica della Repubblica Italiana. Abbiamo condiviso, in particolare, ogni sua chiosa sul concetto di dignità, il diritto dei diritti, quasi un programma di governo: ma soprattutto abbiamo condiviso il suo appello alla speranza quando ha concluso affermando che "la speranza siamo noi", e addirittura porgendo gli auguri alla nostra speranza. Noi, insieme, siamo in sostanza responsabili del nostro futuro. Del resto, anche don Milani ci ricorda che, davanti alle difficoltà, "sortirne insieme è politica, da soli è avarizia".

Abbiamo trascorso gli ultimi due anni immersi in una pandemia che ha reso prigioniero il mondo, che ha prodotto lutti e gravi situazioni sociali, familiari, personali, e generato difficoltà e arretramenti economici, lavorativi, organizzativi. Abbiamo visto amici della FLAEI lasciarci, nel dolore e nell'incredulità. Due anni di sofferenze e di adattamenti continui, di cambiamenti repentini e di esperienze inedite, di condizioni di emergenza in cui sperimentare soluzioni innovative.

Infine, è giunta la **guerra di Ucraina** a dimostrare le interconnessioni irreversibili del mondo e il bisogno di stare attivamente dentro la storia, ma con una cultura diversa dal passato, con uno spirito di maggiore condivisione, di integrazione, di libertà e di autodeterminazione dei popoli, cioè il contrario delle ideologie totalizzanti, degli anacronismi imperialisti e del bisogno di nemici con cui entrare in conflitto.



## 1. DALLA PANDEMIA ALLA TRANSIZIONE ENERGETICA: MESSAGGI PER IL LUNGO PERIODO

---

In questi due anni abbiamo imparato il lavoro da remoto, le relazioni a distanza, un modo nuovo di dialogare, di far funzionare l'organizzazione di Aziende e anche del sindacato, abbiamo sopperito all'isolamento con tecniche e tecnologie nuove o finora mai praticate. Otto milioni di lavoratori, poco meno della metà degli occupati italiani, in particolare, hanno dovuto scoprire lo "smart working". Un impatto **strutturale**, vissuto in gran parte con capacità adattive, con compostezza responsabile, all'altezza dell'emergenza dichiarata: ma anche un'esperienza che non andrà perduta e che ha ulteriormente accelerato i tempi di un cambiamento che era già in itinere e che, nel Covid, ha trovato un acceleratore del tutto inatteso, sostenuto a volte (perché non dirlo?) anche da logiche di convenienza aziendale.

Due grandi cambiamenti in uno, quindi, a cui si è aggiunta (anzi è esplosa) un'accresciuta ed impellente **centralità energetica, ecologica e climatica** che ha focalizzato i dibattiti e ha posto in discussione la sostenibilità sociale dello sviluppo economico, dopo anni di rinvii, di disaccordi, di fughe dalla responsabilità anche da parte dei Paesi più importanti del pianeta. Una centralità che ha chiamato in causa direttamente, fra gli altri, il nostro mondo elettrico, elevato a elemento miracolistico per sfuggire dai demoni degli idrocarburi: decarbonizzazione e transizione energetica sono diventate parole d'ordine categoriche.

Cosicché ci attenderebbe la chiusura di tutte le centrali termiche del Paese e la prospettiva di una trasformazione alla radice dell'intero nostro sistema produttivo, destinato a convertirsi, sostituito da quasi tre milioni di produttori elettrici, a servirsi di una rete profondamente ripensata, rafforzata e digitalizzata. Così nei documenti, così nei dibattiti, così nelle assise e nei protocolli mondiali. Salvo far ripartire le centrali a carbone ai primi ondeggiamenti dei mercati dell'energia, salvo accorgersi, dopo 50 anni, della nostra dipendenza da aree geopoliticamente instabili.

Già questo basterebbe per evidenziare che il nostro Congresso dovrà misurarsi con scenari straordinari e con scelte epocali.

Anzi, a giudizio dei più radicali eco-futuristi, dovremmo sopperire con pannelli fotovoltaici e pale eoliche a oltre il 70% dell'energia elettrica consumata da abitazioni, industria, commercio, usi civili diversi e tutta la logistica di terra, di aria, di mare, le esigenze di riscaldamento delle strutture, etc..



È nostro costume, anche davanti alle situazioni più complesse, dire subito la nostra con il coraggio ponderato di sempre. Si può fare tutto ciò che si decide di fare ma si rischia di restare lontani dalla realtà effettiva, quella costituita da cose che spesso travalicano i sogni e le speranze: non si salva il mondo da soli e non lo si salva se alle tecniche corrette non vengono affiancate scelte e comportamenti adeguati, non lo si salva senza reciprocità di comportamenti affidabili, senza una esplicita assunzione di responsabilità da parte di tutti, senza la capacità di coniugare crescita della domanda energetica con risanamento degli squilibri economico-sociali e con sviluppo demografico e sociale del Pianeta.

Ci si può riuscire, ma i tempi per cambiare non dipendono solo dalle volontà né si risolvono con i semplici protocolli di intenti: i tempi sono legati appunto a soluzioni tecniche che permettano di sostituire le attuali tecnologie con le future e che possano contare sull'impegno che ciascuno faccia davvero la propria parte. Né si può pensare in termini di date magiche fissate in vista di future scoperte legate a complesse quanto incognite sperimentazioni; specie quando, come è nel caso del nostro settore nel nostro Paese, si dipende vistosamente dall'estero, ieri per gli idrocarburi e domani per le altre materie prime e le tecnologie.

La deleteria e irrazionale intempestività, lo scarso senso del reale concreto e quotidiano, spiegano le condizioni che a cadenza periodica hanno trascinato il nostro Paese in crisi energetiche ripetute e hanno disconosciuto il dato oggettivo che **ogni cambiamento tecnico del Settore elettrico comporta almeno 20 anni di assestamenti** prima di diventare realtà funzionale matura.

Ancora una volta possiamo dire che ci si offre oggi con evidenza chiarissima un momento della verità, specie per l'Italia. La battaglia storica della FLAEI contro gli errori della liberalizzazione-privatizzazione del sistema elettrico, legiferata al termine del secolo scorso, mostra i suoi nodi venuti al pettine.

Come è possibile, in un Paese manifatturiero di alto progresso tecnico e a forte dipendenza energetica, immaginare che al servizio provvedano libere imprese sostanzialmente senza vincoli, senza obblighi, senza garanzie per cittadini e Aziende, senza indirizzi di sistema, senza una supervisione effettiva da parte delle Istituzioni del Paese? Senza, insomma, **un piano energetico aggiornato e rigorosamente coordinato?**

L'energia non può considerarsi, come ci si era illusi che fosse con l'apertura del mercato degli anni '90, una semplice commodity uguale alle altre, dove il mercato risolve i problemi e, in una deregolamentazione totale, persegue gli interessi nazionali.



L'energia è un fatto politico nel senso più pregnante del termine, un fatto che rientra nella sfera della difesa, della sicurezza e della coesione nazionale: e come tale va considerata. Ed è sotto gli occhi di tutti come proprio per questo la situazione nazionale richieda oggi misure eccezionali.

Dobbiamo imparare finalmente la lezione di questi tempi: ne va della nostra libertà di Paese e della nostra sicurezza di cittadini.

Non ci sono sovranità, pace, libertà, se nelle forniture di energia si è ostaggi di Paesi che la usano come arma di ricatto politico, se non c'è insomma **sicurezza energetica sostanziale e affidabile**.

Del resto, è la nostra **Costituzione Repubblicana** che ce lo spiega esplicitamente, in particolare nel suo articolo 43. Essa prevede gli strumenti della costituzione di imprese pubbliche o sociali quando si tratti di servizi pubblici essenziali, di disponibilità delle fonti energetiche occorrenti al Paese (sembra una indicazione scritta oggi anziché negli anni '40 del secolo scorso); di monopoli di fatto (la rete elettrica lo è indiscutibilmente).

A questa esigenza costituzionale si rispose con la legge del 6 dicembre 1962 n.1643 che istituiva l'ENEL e che ha funzionato con successi sociali, di servizio e di strategia economica che non hanno paragoni nel mondo. Poi, un giorno, si è pensato allo strambo "spezzatino" con ritorno al mercato, dove nessuno è realmente responsabile davanti alla collettività, dove non servono piani energetici, dove il mercato regola e risolve i problemi di tutto il sistema elettrico, risolve i problemi di regolazione dei prezzi e di trasparente funzionamento del servizio.

Vorremmo farci capire con chiarezza: noi non vagheggiamo semplicistiche nazionalizzazioni del sistema, affermiamo invece che **la scelta mercatistica effettuata e oggi vigente non funziona** perché si è ritenuto di non doverci occupare della sua condizione strutturale di funzionamento e di servizio al Paese, si è messo in piedi un giocattolo importantissimo, ma anche pericolosissimo e lasciato quasi a sé stesso.

Si è preferito il disagio della speranza fumosa riposta nelle logiche di mercato, consegnandosi ai poteri presunti taumaturgici della concorrenza, ma di una concorrenza ben poco sensibile all'elemento così palesemente sociale del servizio trattato.

È finita che dapprima si sono parcellizzate le infrastrutture ponendole sul mercato, poi si sono collocate le stesse in borsa con l'unico obiettivo di consentire affari finanziari.



Lo Stato e le istituzioni deputate sono rimasti bensì dentro le Aziende e nel relativo azionariato, percependo dividendi e nominando, da azionisti di riferimento, i vertici ai quali peraltro conferiscono l'unico generico mandato di *“creare valore”*, secondo l'insipiente espressione così pericolosamente vaga dell'approccio neocapitalistico, e rinunciando a svolgere l'azione di guida e di vigilanza sugli indirizzi industriali e di sistema del settore, che è assolutamente doverosa per le istituzioni della nostra Repubblica e possiamo dire anche di ogni Stato.

Ci piace essere ancora una volta chiari: non contestiamo le regole di fondo dell'economia di mercato e neppure il sistema capitalistico in quanto tale; siamo CISL e il marchio di fabbrica non lascia spazio a dubbie interpretazioni quando, insieme al primato valoriale della persona e della solidarietà sociale, riconosce liceità e stimoli positivi del libero mercato e della competitività. Osserviamo semplicemente con Chesterton – il grande scrittore britannico cattolico di un secolo fa – che il problema del capitalismo non è quello di fare troppi capitalisti, ma di farne troppo pochi... Il significato della espressione è proprio che **mercato e competitività vanno bene se concorrono al bene di tutti e non solo a quello di una élite**.

Il nostro Paese è oggi, dal punto di vista elettrico, nelle mani di un regolatore – ARERA – che di fatto svolge il semplice ruolo di dichiarare che fa del suo meglio per far funzionare il mercato dell'elettricità. Da ARERA si aspetta la risoluzione di ogni problema elettrico del Paese ma di fatto questo ruolo viene svolto aggiungendo norme a norme, alchimie procedurali a burocrazia, adempimenti e postille purché l'insieme somigli a una realtà di concorrenza: e meno importano il costo finale del Kwh sull'utente del servizio e la sicurezza del Paese stesso.

Non importa cioè se l'energia è realmente assicurata ai cittadini secondo criteri di equità e alle imprese secondo criteri di efficienza. Il mercatismo è la dottrina imperante di fatto e noi la giudichiamo insufficiente e pericolosa.

Lo vogliamo ribadire: noi non viviamo affatto del “complesso del nobile decaduto” per la perdita della natura pubblica delle nostre imprese. Viviamo invece **la responsabilità del carattere a un tempo sociale e strategico del sistema elettrico e per confermarne la necessità** ci basta osservare le configurazioni che ispirano e reggono i sistemi degli altri Paesi europei simili al nostro per consistenza economica e avanzamento sociale: a iniziare dalla Germania e dalla Francia, cioè realmente da quelli a noi più omogenei; essi hanno con evidenza salvaguardato tale duplice carattere di rilievo sociale e strategico pubblico del rispettivo sistema elettrico nonostante il contesto di mercato indicato a livello europeo.



Potremmo esprimerci in maniera ancora più forte parafrasando una espressione dell'economista statunitense Thomas Sowell: **nel Settore elettrico gli ultimi 20 anni sono stati utilizzati per cambiare ciò che funzionava bene con quello che si presentava bene.**

Ci sarebbe da soffermarsi ancora a lungo su questo tema, che ricorre nel dibattito di ogni giorno e che incrocia più direttamente le nostre responsabilità: ma il tempo e lo spazio a disposizione di questa relazione ci costringono a ragionevole sintesi, anche tenendo conto del fatto che la nostra attenzione deve restare presente contemporaneamente su **tutte le restanti tematiche della nostra condizione di cittadini e sindacalisti attivi in questa fase di incertezze e di cambiamenti accelerati**: tematiche come la salute e il sistema sanitario, la dominanza finanziaria sull'economia, il mondo non meno condizionante della informazione e dei suoi poteri, gli assetti della convivenza urbana in cui si svolge la vita delle nostre famiglie, la delicatissima funzione della magistratura, le dinamiche del potere d'acquisto di salari e pensioni e quelle di sicurezza degli istituti sociali...

Ci limiteremo perciò a richiamare le dimensioni più direttamente collegate con le nostre competenze e responsabilità di settore, e lo faremo con approccio essenzialmente propositivo e consapevolmente corresponsabile in simbiosi con lo spirito CISL.





## 2. POTERE, POTERI, ISTITUZIONI

---

Operiamo in una realtà democratica, nella quale la Costituzione suddivide in tre i poteri dello Stato: Legislativo (il Parlamento), Esecutivo (il Governo), Giudiziario (la Magistratura). Ognuno di essi denuncia oggi delle criticità: la crisi dei partiti e l'inadeguatezza della classe dirigente, il dibattito sui sistemi elettorali, le riforme che si arenano anche quando vengono portate al giudizio del popolo attraverso referendum.

Non possiamo distrarci da queste dinamiche perché esse coinvolgono potentemente la vita dei cittadini e dei lavoratori, ma non possiamo distrarci neppure su quello che viene di fatto considerato un vero e proprio **"quarto potere"**, sia pure non sancito formalmente, e che è costituito dall'enorme ruolo del mondo dei media e in generale della informazione.

Siamo anche noi preoccupati da quello che pare ormai un tendenziale trend di perdita qualitativa delle professionalità legate al mondo della informazione, nel quale si parla apertamente di giornalisti non raramente e non lodevolmente tuttologi, meno sensibili alla terzietà eticamente doverosa dell'informare, molto più sensibili e anzi condizionati dalla prevalente preoccupazione di vendita e "audience", spesso imposta da editori a loro volta condizionati da equilibri di potere strettamente connessi con le politiche partitiche fino al punto di far assumere alla comunicazione una **funzione non di corretto orientamento sociale ma piuttosto di propaganda di parte**.

Ancora più accentuato, forse, è il rischio di disarticolazione deformante e talora brutale dei "social", ben lontani da un condiviso orientamento di vincolo etico rispetto al bene comune, fino al punto che, quando si parla di autentica libertà di stampa e di pluralismo informativo, il nostro Paese, pur carico di tanta storia civile e culturale, viene dalle statistiche mondiali collocato in posizione davvero poco lusinghiera; situazione complessiva, insomma, che, insieme al problema dell'autentica libertà e pluralismo della stampa minacciati da fenomeni anche vistosi di oligopolio, pone a noi come cittadini e come sindacato, aggiuntivamente, un serio problema di stabilità e dignità dei lavoratori dipendenti coinvolti.

In questo complesso brodo culturale e sociale ancora privo di sapori rassicuranti, i **partiti politici**, chiamati a sintetizzare il cammino del Paese guidandone lo sviluppo, palesano a loro volta limiti e incertezze di cui non possiamo non tener conto.



In realtà nessun momento del dopoguerra aveva assistito ad un decadimento così vistoso come quello evidenziatosi in questo periodo e particolarmente negli ultimi venti anni. Ormai i partiti vivono quasi solo di tattiche elettorali ma, quando chiamano al voto, raccolgono l'adesione di meno della metà degli aventi diritto, come è stato confermato nelle recenti suppletive in una circoscrizione elettorale di Roma dove addirittura la percentuale dei partecipanti ha superato di poco il 10%. I partiti non esprimono più un pensiero organico, né una organizzazione capace di comunicare messaggi univoci al Paese, né un funzionamento socialmente partecipato e diffuso. Spesso sono addirittura espressioni di singoli leaders stagionali il cui programma conta su rabbie e disappunti dei cittadini o su promesse e concessioni a singoli interessi organizzati. Ne è segnale sconcertante anche la considerazione recente della successione di tre governi in tre anni, avvicendatisi con mutamenti di alleanze che denunciano assenza di visioni ideali di lunga e solida gittata.

La politica ha sempre faticato a seguire la società interpretandone le esigenze strutturali, ma ora, in gran parte proprio per questa crisi dei partiti, appare addirittura quasi ferma, bloccata alle singole scadenze elettorali ed alle relative contingenze.

Una prova di questo vuoto pericoloso l'abbiamo avuta come sindacato e particolarmente come categoria con le iniziative sviluppate per la **soppressione dell'art.177 del Codice degli Appalti**, dove, a destra come a sinistra della politica, non si è mosso nulla e neppure un serio dibattito, lasciando al sindacato confederale e alle categorie interessate, ad alcune Aziende del settore e alla Corte Costituzionale di risolvere un problema cruciale per il Paese.

A tal riguardo dobbiamo purtroppo constatare che, nonostante la pronuncia della Corte, si sta riaffacciando pericolosamente il rischio della prima ora.

Eppure, senza partiti non c'è democrazia, senza una stampa che comunica fatti anziché commenti non c'è partecipazione, senza una magistratura indipendente e rigorosa non c'è fiducia nello Stato.



### 3. LA RIPRESA POSSIBILE

---

Intanto i fatti continuano a presentarci quotidianamente i loro conti reali, quelli economici connessi alla crescita dello spread, all'aumento della bolletta energetica e alla perdita di competitività del sistema; quelli sociali della ripresa inflattiva e dell'arretramento dei salari, in controtendenza con quasi tutti gli altri Paesi europei.

Uscire dalla depressione pandemica con un debito pubblico appesantito e in condizioni di stagflazione ha aggiunto incertezze ad incertezze. Da ultimo è arrivata la guerra in Ucraina, una frattura sciagurata della storia europea e mondiale spiegata solo con la follia umana sempre in agguato e a tratti, come in questo tragico caso, riemergente.

A dimostrazione che **non sono i mercati e la loro selvaggia libertà ad avvicinare e omologare il mondo, ma piuttosto la cultura, i valori, l'idea di democrazia e di bene comune** che può guidare anche una sana dinamica dei mercati. A risentire pesantemente della situazione che viviamo saranno ancora una volta tanto la macroeconomia quanto i cittadini singoli e ancora più i lavoratori marginali, quelli appartenenti alla "quota dello scarto", come ci dice amaramente il Papa. Tra effetti della lunga pandemia e ceneri della guerra in Ucraina cambieranno ulteriormente gli equilibri globali, come già accennavamo, si riposizioneranno le relazioni e i mercati con effetti al momento non prevedibili, ma certo accentuando l'incertezza e precarizzando ulteriormente le strade del futuro.

Ci dobbiamo alzare, dunque, come persone ma anche come sindacato dei lavoratori, dal divano della pace e fare dei nostri comportamenti concreti altrettante pagine che nei libri di storia possano parlare e testimoniare che il bene e la giustizia, con la solidarietà, non si arrendono e che migliorare la società resta comunque possibile.

La CISL e la FLAEI, nelle rispettive tesi congressuali, hanno approfondito con dovizia di particolari ogni aspetto della materia: questo ci esime dal riprendere la complessa matassa che porta ad analizzare per contrastare con tutte le nostre forze le temute politiche monetarie restrittive, il possibile ampliamento delle disuguaglianze, la mortificazione dei giovani per la loro così frequente esclusione dal lavoro e dai progetti di vita da esso resi possibili.



È proprio per questo che la CISL, in estrema sintesi, avanza **un'idea precisa di sostenibilità che costituirà il faro della nostra azione** e il campo del nostro impegno sindacale dei prossimi anni: avendo a riferimento delle nostre scelte le attese delle generazioni che salgono, l'equilibrio ambientale insieme con il corretto sfruttamento delle risorse, l'economia che funziona insieme con il diritto al lavoro e alla socialità per tutti, e dentro ciò il fisco equo e la previdenza affidabile, la salute protetta e l'istruzione accessibile, le infrastrutture adeguate e il territorio custodito.

Progettare il nostro percorso per il prossimo mandato è, in questo quadro, impresa doverosa e decisa, ma non facilissima. In quattro anni accadono avvenimenti che prima succedevano in un secolo per la velocità che hanno assunto ormai i cambiamenti e per le aspettative che si alimentano a velocità vorticoso.

Tutto è aperto e tutto è interdipendente. Lo spazio fisico quasi sta scomparendo davanti alla possibilità di essere in ogni luogo in tempo reale e di parlare e vederci con ogni persona ovunque essa si trovi.

**La durata media della vita sta per raggiungere il secolo e le persone diventano testimoni di scenari trasformati più volte:** appena un secolo fa si viveva poco più di sessanta anni e oggi più di novanta.

I bisogni personali e sociali da assicurare si estendono ormai dall'asilo-nido alla pensione e richiedono un'offerta di tutele più complesse ed onerose. Intanto otto miliardi di persone abitano la Terra: e pensare che il nostro concittadino centenario, alla sua nascita, ha condiviso il Pianeta con poco più di un miliardo di persone mentre i nostri figli se la vedranno con oltre 10 miliardi di esseri umani e con problemi di sostenibilità ancora più impegnativi di quelli odierni. Intanto in Italia si nasce meno: si affrontano con scarso successo le criticità demografiche che squilibrano il nostro sistema economico e quello sociale: basti pensare che in questo momento l'apporto di un cittadino cinese al PIL della sua nazione, che pure è il Paese più potente del mondo, risulta di 165 dollari, mentre quello di un cittadino italiano è di circa 28 mila.

Come e perché questi aspetti restino ai margini quando si ricercano soluzioni ai problemi economico-ambientali, quando si parla di scarsità di risorse e di materiali, resta davvero incomprensibile e fa temere per il futuro.



Per non parlare delle difficoltà a destreggiarsi nei mercati da parte delle imprese che fanno i conti con cerchie ristrette di potentati finanziari, mentre la tecnologia avanza ed entriamo nel mondo degli algoritmi e dell'intelligenza artificiale. Il lavoro sembra in qualche modo quasi destinato a finire, robotizzato del tutto: automezzi senza conducente, cuochi telecomandati, droni intelligenti, spazio e logistica occupati dall'informatica... Un quadro che davvero spinge il sindacato a sentirsi **soggetto non soltanto di alta rappresentanza e difesa dei suoi lavoratori, ma anche faro di riferimento per tutti i cittadini** desiderosi di partecipare a un reale cammino di miglioramento.

Per la concretezza estrema delle cose citate abbiamo il dovere di evitare dissertazioni da economisti della cattedra o teorici dell'accademia, e di tornare costantemente alla dimensione pratica che investe direttamente il nostro Settore e la nostra responsabilità. Cominciamo per questo con il guardare dentro il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**, quasi per metà impegnato proprio nella transizione ecologico-energetica, avendo anche a vista l'esplosione delle bollette.

Al riguardo, con affanno si sono adottate misure di contenimento e di stemperamento degli effetti di tale esplosione, che tuttavia non risolvono né possono diventare strutturali se non riferite soltanto ad alcune componenti.

Facendo attenzione a che tutto questo non significhi dare risposte ai soli consumatori per chiedere poi ai cittadini tutti la compensazione delle equivalenti perdite pubbliche.

Tutti hanno definito il PNNR un'occasione storica per modernizzare, rimodellare, rendere inclusivo il nostro Paese superando le inefficienze normative e burocratiche e incrementandone l'efficienza generale. Abbiamo scritto tanto, negli ultimi mesi, sulla transizione energetica e sulle emergenze ambientali, e per questo ci parrebbe sbagliato riproporre qui i complessi scenari che sono noti a tutti voi. D'altra parte, gli accadimenti degli ultimi mesi implicano di **ridisegnare l'intero impianto varato dall'Europa** volendo sperare che, nel frattempo, si superino le difficoltà che il nostro Paese ha già palesato nei suoi territori quando si tratta di presentare e realizzare i progetti. Preferiamo indicare in poche battute ciò che, a nostro parere, serve al Paese stesso per raggiungere realisticamente gli obiettivi dichiarati.



Anzitutto serve cambiare approccio per la parte energia, approccio che altrimenti rischia di confermarsi ideologico: non siamo dei benefattori, non ci verrà riconosciuto un premio se arriveremo prima degli altri per la riduzione della CO<sub>2</sub>, visto che purtroppo ci siamo privati, per iniziativa di qualche partito storico, avallata peraltro da volontà popolare referendaria, di fonti energetiche primarie decisive, come il nucleare. Il sistema elettrico italiano, figlio di scelte del passato, presenta oggi rigidità maggiori che negli altri Paesi, che ne limitano e ritardano una sostituzione flessibile.

Conseguentemente l'Italia dovrebbe accompagnare le trasformazioni necessarie osservando coerenti criteri di reciprocità comportamentale e rifiutando le asimmetrie che la distanziano dagli altri Paesi.

In secondo luogo, occorre rivedere i tempi e le scadenze stabilite, che potranno essere confermate solo alla condizione che gli impianti oggi in funzione vengano spenti contestualmente alla entrata in operatività della produzione sostitutiva da fonti rinnovabili, e non prima, al fine di assicurare realmente continuità e stabilità al sistema.

E questo problema è di critica difficoltà per la ragione che **se sarà il capitale privato a doversi occupare degli investimenti necessari al Paese**, i tempi li fisseranno gli investitori e lo faranno dopo avere superato gli ostacoli burocratici che impacciano e spesso paralizzano il sistema, e dopo avere trovato convenienza ad investire e ottenuto il consenso dei territori che ospiteranno le relative infrastrutture e gli impianti.

Problemi non da poco, specialmente l'ultimo, se si guarda alle esperienze già attraversate, tanto che occorrerà sperimentare, alla bisogna, anche forme di beneficio ulteriore da riservare ai territori in cui si prevedono installazioni di infrastrutture.

Allo stato attuale **non esiste comunque ancora un quadro normativo organico sulle strategie nazionali** di transizione energetica, entro cui collocare i singoli interventi. Non esiste una pianificazione industriale di riferimento e non esistono misure che diano certezza alla riduzione dei tempi di autorizzazione per la costruzione degli impianti; né misure o azioni nuove davvero efficaci per superare le opposizioni locali che bloccano spesso qualsiasi insediamento energetico, di qualunque fonte si tratti.



Se guardiamo alla rete elettrica, in particolare dove siamo alle soglie del **rinnovo delle concessioni in una prospettiva dilagante di elettrificazione dei consumi** e servono investimenti copiosi per accogliere milioni di produttori, vogliamo credere che la priorità non sia il superamento della concentrazione monopolistica; non sia cioè il finto pluralismo dove c'è monopolio di fatto; non sia rinunciare ai vantaggi industriali dell'unificazione di rete realizzata con la nazionalizzazione e da tutti esaltata come condizione di vantaggio nazionale; non sia privilegiare la pressione concorrenziale.

Sia invece il rafforzamento e l'ammodernamento tecnologico del sistema, evitando saturazioni di rete e cadute di qualità di un bene/servizio che si sta estendendo a dismisura in un tempo troppo ristretto.

Anche in questo, se si vuol bene al Paese, il futuro passa per alcuni punti cardinali: anzitutto **il sistema di rete deve restare unito ed integrato**. Se il problema sofferto da qualche operatore è quello del controllo monopolistico dei dati o le anagrafiche relative alle forniture, si può fare in modo di superare squilibri di gestione e asimmetrie; il controllo dello Stato deve essere assicurato nella pianificazione industriale e in ogni snodo funzionale del sistema: è la Costituzione stessa che affida allo Stato questa responsabilità, che va esercitata attraverso istituzioni esplicitamente deputate.





## 4. CONTRATTAZIONE E PLURALITA'

---

La storia della nostra Categoria dimostra che in passato non è stato sempre agevole e uniforme il **rapporto con le altre sigle sindacali del Settore**. In questi ultimi anni le cose sono migliorate e molte sono le azioni che ormai si sviluppano di concerto, specie nel rapporto con i lavoratori. In ambito confederale, di contro, i contrasti emergono, come sempre è stato, soprattutto quando gli eventi si colorano accentuatamente dei tratti identitari storici dell'una o dell'altra sigla: quando cioè la posizione di una sigla ne caratterizza con eccessiva enfasi differenziale le proposte operative.

Il sindacato competitivo, articolato nei ragionamenti e nelle impostazioni, non è gradito; cosicché alla ricchezza delle idee si sostituisce spesso, sull'altare dell'unità, l'opzione dell'ordinario, il rito consumato, il mito della tradizione.

Sapersi mantenere autonomi nella giusta dimensione unitaria è compito difficile ma non rinunciabile: i tratti identitari restano distinti, in particolare resta diversa la gerarchia delle priorità, diversi gli approcci di metodo, che a volte diventano sostanza.

E sono differenze che si ripresentano nei momenti topici del dibattito politico, come in ogni discussione che investa le bandiere di organizzazione. Noi crediamo comunque che le diversità attuali con CGIL e UIL, se opportunamente canalizzate e saggiamente mediate siano, alla fine, anche una ricchezza per il sindacato e per i lavoratori rappresentati.

Il che non significa, come accennato, rinnegare il valore dell'unità e i suoi enormi vantaggi nell'azione rivendicativa e contrattuale: significa piuttosto saper sviluppare coerentemente il motto che suggerisce di "marciare divisi ma colpire uniti" partorito dopo anni di concrete sperimentazioni e considerando appunto il pluralismo sindacale come una ricchezza. Un metodo che salvaguarda ogni idea valida proveniente dalle istanze dei lavoratori per convergere verso la rimozione degli ostacoli da tutti riconosciuti, operando preventivamente una ricomposizione mediata che sia sintesi democratica positiva fra le articolazioni valoriali.

Non ci addentreremo qui nel merito della trattativa riguardante il **prossimo rinnovo contrattuale**. Avete letto fiumi di inchiostro sul tema, avete discusso e fatto votare dai lavoratori le richieste avanzate dai sindacati. La trattativa si è aperta e l'impegno è quello di concludere ragionevolmente presto.



Noi speriamo che le controparti siedano al tavolo della trattativa superando il criterio abituale e riduttivo dettato dalla formula del “minimo comune denominatore” e guardando piuttosto agli scenari verso cui sta andando per tutti il mondo elettrico nella transizione in corso. Convengono le sinergie.

**Il contratto attuale si può definire vecchio**, le Aziende tra un rinnovo e quello successivo vengono spesso ristrutturati anche profondamente, mentre gli istituti che disciplinano il rapporto di lavoro rimangono in troppi casi immutati anche per oltre 20 anni.

È, ad esempio, il caso della classificazione del personale, che mai ha attecchito nel Contratto di Settore né successivamente è stata affrontata nelle sedi aziendali.

Un contratto collettivo non è tale se manca di uno strumento aggiornato di **apprezzamento e valutazione del peso dei diversi lavori e profili professionali**, delle modalità di valorizzazione delle competenze.

È soprattutto per questa ragione che ogni settore merceologico, ogni categoria, si identifica ma nello stesso tempo si differenzia dalle altre: si differenzia proprio affinché, poste le condizioni di accesso al lavoro, la contrattazione sappia dotarsi anche degli strumenti utili a riconoscere “a ciascuno il suo” nelle funzioni e nei relativi pesi, responsabilità, competenze.

Anche **le regole finalizzate al recupero salariale** sono ormai inadeguate: lo dimostra il posizionamento comparato che su scala europea svantaggia i lavoratori italiani di quasi ogni settore. Se l’inflazione continuerà ad avanzare e, ad esempio, dovesse raggiungere il livello attuale degli Stati Uniti, nel prossimo quadriennio i salari rischiano di perdere anche un quarto del loro valore mentre non esiste più il meccanismo di recupero di 40 anni fa, la scala mobile che trimestralmente riallineava i salari stessi al costo della vita, per quanto nella rincorsa il lavoratore perdesse qualcosa. Per il nostro rinnovo in corso di avvio, la richiesta economica indicata in piattaforma dovrà essere pertanto, nella sua congruità, valutata al momento del rinnovo effettivo affinché si confermi coerente con la situazione reale: in caso contrario ci vedremo costretti a rivendicare una modifica della stessa struttura contrattuale e delle sue scadenze.

Gli argomenti che dovranno essere trattati in corso di rinnovo sono comunque tutti di fondamentale importanza. Non li riepiloghiamo in questa sede, ma uno che assumerà rilevanza strategica è rappresentato certamente dal lavoro agile, si risolve o no stabilmente in quella sede.



Sull'argomento sono stati sottoscritti molteplici accordi che hanno permesso di regolare la materia nella fase di emergenza pandemica.

La fase emergenziale ha aiutato molto a mettere in luce i punti critici dell'istituto e le lacune sulle quali si è anche di recente intervenuti negli accordi con diverse Aziende del Settore, che saranno comunque sottoposti ad una fase di ulteriore verifica. Allo stato attuale, il sindacato tende ad escludere forme di contrattazione individualizzata, mentre non intende rinunciare alla sua funzione di agente di tutela.

Stiamo muovendo i primi passi in questa direzione e dobbiamo assicurarci la possibilità di mantenere alta la tutela dei lavoratori interessati, garantendo loro i diritti sindacali e tutte quelle forme di rapporto che non li facciano sentire diversi o lontani dagli altri lavoratori iscritti.

Assistere un iscritto è il primo dei compiti del sindacato, nessuno può negarlo, nemmeno una storia che ha voluto collettivizzare tutto e negare che il lavoro si dirige da tempo verso istanze professionali sempre più mirate alle competenze anche individuali che il lavoratore mette a disposizione dell'impresa. Non aprirsi ad un modo più articolato ed evoluto di stare accanto al lavoratore significherebbe perderlo o confinarlo nei contratti individuali di lavoro tipici dell'economia nord-americana e delle sue debolezze, e dover cercare nuove e sostitutive forme di tutela, certamente non prive di rischi.

Per questa ragione dovranno dunque incamminarsi in senso evolutivo tanto il contratto di settore che le intese aziendali, dove si registrano sensibilità molto diverse e relazioni differenziate a motivo della articolata natura delle stesse.

Tra le Aziende del settore, la FLAEI deve coltivare sempre più, e considerare strategico, il rapporto con le multiutility. L'esperienza ci porta a prevedere che difficilmente esse saranno "toccate" dagli appuntamenti che riguardano le programmate concessioni di rete; che il loro legame col territorio si confermi garanzia di ascolto della cittadinanza e delle rappresentanze sociali, come dovrebbe accadere per ogni servizio pubblico; che la loro importanza, cresciuta a partire dalla legge sulla liberalizzazione, confermi il loro peso politico e organizzativo nello scenario nazionale, così da costituire garanzia di tenuta, appunto, rispetto alle prossime scadenze di sistema.



Con queste Aziende, per la complessità delle regole che le governano e per gli equilibri politici che spesso le rendono problematiche, si scontano talora comportamenti difficili da superare: quasi mai però esse si chiudono al dialogo – tranne alcune limitate realtà presenti nel Nord Italia – e quasi sempre si riesce a comporre soluzioni aderenti alle specificità territoriali, e a volte anche innovative nella concezione e nelle risposte ai problemi.

Non si tratta di un contesto semplice, ma resta un ambito più prossimo alle sensibilità diversificate dei territori e questo, per un sindacato come la FLAEI che vive di contrattazione, è condizione per crescere e migliorare a vantaggio di tutti.

Molti temi più specifici ci sarebbero da richiamare, ma crediamo sia sufficiente affermare che **la dignità e l'importanza delle multiutility** hanno con evidenza raggiunto quelle di ogni altro operatore del Settore e che negli scenari di politica energetica come nella valorizzazione del lavoro il sindacato di Categoria deve muoversi anche in questo ambito con l'attenzione e il rispetto dettati dalla rilevanza di ogni singolo caso, nel comune interesse di imprese, lavoratori e servizio comunitario.



## 5. LA FLAEI È PARTECIPAZIONE

---

Il bisogno di coesione invocato dal Presidente della Repubblica Mattarella, le incertezze geopolitiche di questa fase storica, le criticità dei sistemi energetici e la transizione epocale che investe in particolare il mondo elettrico, impongono, come abbiamo già detto, di affrontare il futuro, anche quello contrattuale, con **approcci sempre più rigorosi, condivisi, cooperativi**.

Quando noi parliamo di partecipazione in effetti non rivendichiamo spazi di “potere per il potere” o protagonismo fine a sé stesso: questo non è nella nostra cultura, non è nella nostra storia, non appartiene al senso di responsabilità che sempre ha caratterizzato il nostro agire.

Abbiamo sofferto per decenni l’appellativo di categoria chiusa e corporativa, a volte addirittura lontana dalla sua confederazione, con la quale viceversa essa è legata da mutua fiducia e piena identificazione valoriale.

Ci siamo conformati ai cambiamenti, alle innovazioni di un settore altamente tecnologico, ad un servizio di primaria e insostituibile importanza e l’abbiamo fatto giungendo a **rinunciare all’arma dello sciopero proprio per proteggere meglio il cittadino**. Nessuna famiglia, mai, ha avuto problemi con la sua fornitura elettrica per interruzioni causate da astensioni dal lavoro promosse dal Sindacato di Categoria. Nemmeno quando nelle ristrutturazioni aziendali il sindacato ha dovuto fronteggiare la perdita di due posti di lavoro su tre. Una rinuncia, quella dello sciopero, che non ha mai avuto contropartite, pur a fronte di un costo percentuale insignificante del personale sul Kwh, costo che non raggiunge il 10 %. Il lavoratore elettrico ha dimostrato abnegazione e spirito di servizio in ogni temperie e in ogni momento di difficoltà del Paese, in ogni situazione ambientale critica che abbia attraversato il territorio nazionale.

**Rivendicando partecipazione, la FLAEI chiede semplicemente di applicare l’art.46 della Costituzione che riconosce il diritto dei lavoratori a partecipare alla gestione delle Aziende**. Chiede di applicare lo Statuto della Società Europea, anch’esso approvato ormai da molti anni e che contempla il cosiddetto “sistema duale”, tipicamente partecipativo, diffuso soprattutto in Germania.

Il lavoro elettrico è fatto di rigore e senso di responsabilità per la difesa e la sicurezza nazionale in ogni senso: e si può avere un atteggiamento tanto



responsabile solo lavorando ogni giorno lungo la strada delle necessità aziendali e di sistema. Per farlo serve conoscenza, consapevolezza e la vocazione dei servitori civili per il bene comune.

Serve, appunto, partecipazione.

Non dobbiamo dimostrare niente più di quanto già da lunghissimo tempo dimostriamo. Se ogni italiano, entrando in casa, preme l'interruttore e la luce si accende sempre, è perché Aziende e sindacati insieme, con ogni mezzo, assicurano continuità e qualità nell'erogazione del servizio. E il merito è di entrambi.

Ecco perché alla pari debbono discutere di servizio e di lavoro: l'impresa è formata di capitale e di lavoro. Insomma, **quello elettrico è il terreno autentico e più congeniale per sviluppare in concreto la partecipazione attiva dei lavoratori alla vita e alla gestione aziendale.**

A questo punto, la relazione che vi stiamo presentando cambia in parte volto, perché dentro l'idea di partecipazione ogni problema viene declinato diversamente e specificamente secondo le sue caratteristiche peculiari.

La Partecipazione diventa così la chiave di volta per ogni affrontamento di problema e con coerenza allarghiamo in tal modo l'orizzonte **dalla transizione energetica alla transizione d'impresa per giungere alla transizione umanistica del lavoro e della nostra società.** In questo orizzonte chiediamoci se vogliamo semplicemente ESSERCI per cambiare o se è necessario anche CAMBIARE per esserci.

Chiediamoci se ci sentiamo all'altezza delle sfide che ci propone la nostra missione ribadendo la nostra visione profonda di società solidale. Rammentiamo insieme dove trova radicamento e senso il nostro lavoro, impegnandoci a diventarne ambasciatori ancora più efficaci in ogni ambiente che vogliamo praticare. Naturalmente lo facciamo fiduciosi che le regole del gioco non vengano travolte dagli scenari di guerra che stiamo vivendo in questo periodo o da disequilibri nuovi che potranno formarsi quando si chiuderà questa drammatica pagina della storia.



## 6. IL NOSTRO SECOLO CI INTERPELLA

---

Come vuole articolarsi, dunque, la nostra consapevole ostinazione nello sviluppo della cultura e della pratica partecipativa dentro l'azienda quale coerente conseguenza della necessaria partecipazione nella società generale? Il ventunesimo secolo ha già percorso un buon tratto della sua strada (vent'anni infatti non sono pochi, sono il tempo di una transizione generazionale) e abbiamo davanti a noi il ricordo freschissimo di quando lo inaugurammo, fra brindisi e giuramenti.

Dicemmo tutti insieme, in tutti gli ambienti sindacali, politici e sociali, slogan forse ormai anche paradossalmente retorici. Promettemmo a noi stessi: **"mai più guerre"**, **"mai più disuguaglianze"**, **"mai più dittature"**, **"mai più disoccupazione"**, **"mai più povertà"** e cento altre invocazioni.

Oggi non solo è giusto sentirsi stanchi di questa liturgia, ma, consapevoli di credere sinceramente e di professare pubblicamente ideali autentici di giustizia e solidarietà e umanesimo, ci troviamo in questa sede, nel solenne Congresso nazionale della nostra Federazione, per cercare con decisione, nell'ambito delle nostre concrete responsabilità, di **mutare passo e concretizzare cammino proprio nel necessario obiettivo partecipativo direttamente applicato nelle nostre imprese.**

Siamo un'assemblea di sindacalisti, è vero, ma prima ancora siamo un'assemblea di cittadini e prima ancora siamo un'assemblea di persone. Ebbene, proprio la persona ribadiamo al centro assoluto della nostra attenzione culturale e sindacale. **La persona che si declina sempre nella sua dimensione individuale e in quella comunitaria**, l'una indissolubilmente legata all'altra.

Dimensione comunitaria, abbiamo detto, non semplicemente collettiva. Non c'è persona, infatti, che possa svilupparsi se non in una comunità di altre persone, e non c'è comunità che possa sostenere lo sviluppo delle persone se si limita a essere una mera collettività, cioè mero insieme di regole astratte che non si fanno carico dell'umanità necessaria di ogni singolo individuo, dentro la solidarietà necessaria di tutti. Anche nell'impresa.

**Troppe norme, norme difficili, norme sperequate, norme in cambiamento continuo**, norme per addetti ai lavori, norme per mettere le mani avanti e non per facilitare, norme che realizzano intorno a noi tanta collettività ma poca e inadeguata solidarietà. E forse persino la strada benemerita della negoziazione collettiva rischia a volte di avvicinarsi troppo alle enciclopedie da biblioteca.



Lo diciamo perché dobbiamo curare sempre con scrupolosa attenzione anche la semplicità e verificabilità dei nostri linguaggi con la quotidiana vita dei lavoratori.

Per quanto strano possa sembrare di primo acchito, fin da queste parole stiamo parlando direttamente proprio della nostra specifica missione sindacale, e, dentro di essa, proprio di CISL, di **ideali e visione CISL e programmi e comportamenti CISL e quindi FLAEI**.

La nostra CISL, ricordiamolo, cominciò la sua storia senza mediazioni ideologiche, andando diritta alla vita delle persone, e questa fu la sua più vera originalità e forza. Ebbene, la nostra CISL con questo suo valore di fondo non è mai morta, in settantadue anni di vita.

La CISL si è dimostrata una Confederazione che nel corso dei suoi lunghi anni di vita ha sempre saputo individuare e scegliere le opzioni migliori per il Paese, anche quando quelle scelte sembravano impopolari. Nei momenti determinanti della nostra patria la CISL si è saputa assumere responsabilità storiche che tutti, oggi, riconoscono come lungimiranti. Ma anche quello che stiamo vivendo attualmente è un periodo di grande rilevanza storica e anche la CISL che stiamo vivendo, guidata da Luigi Sbarra e dalla sua squadra, sta dimostrando di essere in linea con la sua storia.

Ringraziamo in particolare il nostro Segretario Generale perché capiamo che non è semplice stare dentro il movimento sindacale italiano ed al suo vertice dovendo mediare posizioni che, lo diciamo con pieno rispetto per tutti, a volte sono ancora di stampo ideologico, ben poco utili a ciò che serve al Paese per il suo futuro.

Dentro tutta questa vicenda anche la FLAEI intende confermare la vitalità e capacità innovatrice del nostro sindacalismo Cislino; e lo farà servendosi di tutte le sue energie morali ed intellettuali e di quella passione che non ci ha mai abbandonati.

La cultura partecipativa portata pienamente dentro l'impresa è parte ormai matura e necessaria di questo spirito Cislino e della vocazione sociale migliore del nostro Paese.

Ci sentiamo del resto in onesta e convinta condivisione sostanziale anche con tutto il movimento sindacale di matrice realmente democratica dell'Italia, la cui vitalità è data, in sintesi, dalle radici valoriali di quella ispirazione umanistica che



apparteneva già al **primo sindacalismo di ispirazione cristiana di Achille Grandi** e ai movimenti di solidarietà del lavoro che lo hanno preceduto in Italia e fuori.

Altre ispirazioni sono state superate dalla storia, questa no.

Ma vi è in particolare un punto per il quale la piccola-grande FLAEI, già in passato protagonista di primo piano nella vicenda CISL e di categoria, mai solitaria e spesso leader al di là dei numeri formalmente rappresentati, si prepara ad assumere oggi, anzi lo annuncia proprio in questa sede congressuale, l'iniziativa di aprire un capitolo storico che è ancora in attesa di realizzazione nel sindacalismo italiano, anzi nell'economia e nella società italiana intere: è appunto il capitolo del **valore partecipativo portato alle sue piene conseguenze anche dentro la vita delle imprese e del lavoro.**





## 7. LA RISPOSTA DEL LAVORO PARTECIPATIVO

---

Sintetizziamo al massimo il ragionamento che fonda questa nostra proposta programmatica, politica e contrattuale. Abbiamo affermato il principio ispiratore della nostra concezione sociale, che è quello che vede **la persona, nella dimensione contestuale individuale e comunitaria, come riferimento e centro di ogni politica del lavoro e anche di ogni politica in generale.** Questo principio, di ispirazione cristiana e anche della più illuminata ispirazione laico-democratica, è oggi considerato anche un principio di semplice diritto naturale ed è sancito come tale nei documenti di fondazione delle stesse Nazioni Unite e delle altre organizzazioni di cooperazione mondiale, a cominciare dalla Organizzazione Internazionale de Lavoro.

Ed è con questo spirito che, pochi giorni fa, abbiamo sottoscritto con l'ENEL lo Statuto della persona. Un importante ed innovativo Protocollo che esprime le volontà delle Parti, chiamate ora a dare gambe ai principi prefigurati.

Una sorta di trampolino che dovrà evolvere verso la partecipazione.

Per quanto ci riguarda, è soprattutto un principio messo a fondamento formale ed iniziale della Costituzione della Repubblica Italiana, come già abbiamo accennato.

La elaborazione dei padri costituenti in materia fu profonda ed appassionata e si sintetizza nella considerazione che senza lavoro non si può costruire alcuna dignità della persona, né si può realizzare alla lunga alcun progetto comunitario.

A essere completi, la Costituzione aggiunge subito che **il lavoro, oltre che un diritto fondativo, è anche un dovere fondativo, per ogni persona.** Va infatti constatato che non solo non è stato attuato ancora, in settant'anni di Costituzione e nonostante i passi avanti compiuti, il pieno diritto al lavoro di ogni persona, ma non è stato attuato neppure il pieno dovere del lavoro per ogni persona.

Ora, un sindacato che sia grande e responsabile non può non segnalare che oltre al disastro della troppa disoccupazione, esiste il disastro di troppa improduttività e di troppo spreco di risorse, incuneato in troppi meandri della nostra società. Un disastro che fra i suoi effetti annovera inefficienze, scandalo morale diffuso, e una fiscalità iniqua, con effetti ulteriori a catena, a partire dalla deresponsabilizzazione che giustifica i fenomeni ampi e diseducanti di evasione, elusione e corruzione.



Per cominciare, dunque, ribadiamo il diritto al lavoro come diritto pieno e soggettivo della persona e in particolare del cittadino. Ora, la grandissima maggioranza delle persone occupate lavora in una impresa, piccola o grande che sia, pubblica o privata che sia.

È dunque **l'impresa il nostro primo luogo di responsabilità operativa** e di verifica della nostra credibilità e competenza di sindacato, dato che sindacato significa proprio, etimologicamente, sinergia organizzata fra i lavoratori. Nell'impresa che attua il diritto e il dovere di ogni persona al lavoro si realizza dunque una forma fondamentale di "comunità di destino". Ora, se l'impresa è una comunità, essa è per definizione partecipativa.

La partecipazione, infatti, altro non è che l'appartenenza corresponsabile e condivisa a una comunità. Non diciamo nulla di nuovo, perché l'idea dell'impresa partecipativa e corresponsabile è semplicemente l'idea originaria della CISL che proprio sui due aggettivi della partecipazione e della corresponsabilità pose nel 1950 la sua differenziazione storica con la Cgil, dalla quale si separò proprio perché in quest'ultima si voleva mantenere invece il concetto d'impresa come luogo di lotta di classe per il rovesciamento degli equilibri sociali. Già allora a noi non interessava il rovesciamento degli equilibri sociali bensì la loro giustizia, la piena uguaglianza di dignità, diritti e doveri per ogni lavoratore.

E non sono mancati, nel nostro Paese, esempi luminosi di imprese che hanno realizzato questa visione; esse trovano il loro riferimento ideale soprattutto nella **grandissima esperienza olivettiana, ma in alcuni momenti nello stesso ENEL quale ente pubblico**. Olivetti che, non a caso, utilizzò proprio l'espressione "comunità" per definire la sua impresa e che, non a caso, pose in relazione anche retributiva di proporzionalità esplicita tutti i lavoratori aziendali, dall'ultimo operaio al presidente e all'amministratore delegato, e che, non a caso, considerò l'impresa come responsabile anche nella socialità più vasta del territorio, fino a calibrare le sue assunzioni avendo a riferimento le famiglie e non solo le singole persone, la comunità territoriale e non solo il settore di appartenenza, gli investimenti in servizi e non solo quelli in salari.

Per lungo tempo questa concezione fu esempio luminoso su cui si incamminò un grande filone culturale che fece crescere l'idea di una impresa privata con responsabilità sociale, armonizzata con l'idea di un'impresa pubblica con capacità competitiva. E fu una lezione fertile a livello mondiale.



Ha però prevalso alla lunga, in Italia, e nel mondo fino a oggi, non il modello olivettiano, tipico di un settore privato luminoso che trovava nel settore pubblico altrettanto luminoso di Enrico Mattei e del suo primo Eni il grande completamento sistemico di un'economia umanistica, bensì il moloch distruttivo di un **neocapitalismo** grossolano e neppure lungimirante, che ha finito, nei decenni a noi vicini, per rendere dominante un'ingiusta **economia predatoria**: un'economia fatta di finanza che governa la banca e di banca che governa l'economia e l'impresa, fatta di soggetti che vincono e di soggetti che – perdendo – vengono distrutti. Fatta di un'economia pubblica che deve rispondere a criteri di interesse privato e dunque non consente più di parlare di bene comune se non in maniera residuale.

Il neocapitalismo ha avuto partita vinta, in questi decenni e fino a oggi, perché ha potuto poggiare prima sul minaccioso fantasma alternativo dell'economia collettivistica di stampo comunista, e poi, caduto il comunismo, sul progressivo **indebolirsi della qualità dei sistemi formativi**, fatti transitare cripticamente da una impostazione umanistica e integrale a una tecnicistica e materialista; compreso il livello universitario nella sua prevalenza. Riuscendo così a infragilire l'economia di interi Paesi e a far scomparire dallo scenario del dibattito mondiale le più grandi menti ed i più grandi testimoni dell'economia come bene comune, da Roosevelt a Keynes e a Federico Caffè. E così oceani di disoccupati e di tragedie personali e sociali affiancano una sperequazione nella distribuzione della ricchezza che non è mai stata così grande e speculativa, in proporzione alla immane crescita quantitativa di tale ricchezza.

**Vogliamo essere chiarissimi: in questa assise noi non stiamo chiedendo alle Imprese che ci concedano la Partecipazione come se questa fosse fatta di qualche spazio in più, qua e là, per il sindacato. Noi non stiamo elemosinando nulla; stiamo annunciando alle nostre Aziende che parteciperemo, nel senso che – per la parte che ci riguarda – ci faremo corresponsabili e compartecipi nella guida e nei risultati dei comuni destini e del disegno di futuro che la nostra società verrà svolgendo e lo faremo come nostro dovere e nostro diritto nativo.**

È capitato non raramente, fino a oggi, di aver assistito a scelte aziendali unilaterali e sbagliate, mai condivise dalla FLAEI, scelte i cui strascichi negativi hanno lasciato segni di sofferenza e inadeguatezza fino ad oggi.



Gli organici ridotti all'osso che mettono a repentaglio la continuità del servizio e la ripartenza delle centrali a carbone, o i mancati investimenti sulle reti fino a metterle in condizioni di non poter al momento sostenere le novità che pure si annunciano dentro il percorso della transizione energetica, ne sono prova tra le più recenti.

Ma la Partecipazione ha anche altri aspetti che riguardano lo sviluppo totale del nostro Paese. Per questo diciamo fermamente che **l'Italia non si ammodernerà realmente se le imprese non si apriranno alla piena cultura partecipativa.**

Di fronte a questo quadro oggi sentiamo il dovere politico e morale di decidere che è maturato il tempo di velocizzare il passo e **cambiare rotta, con il vigore della nostra onestà, chiarezza, forza e consapevolezza politica e culturale.**

Non siamo affatto soli, del resto, come abbiamo già accennato: imprese partecipative sono diffuse in altri Paesi, come nella Germania della cogestione, e presenti in altre esperienze europee ed extraeuropee attraverso strumenti molteplici, dai consigli di sorveglianza all'inserimento dei lavoratori negli organi sociali, alla prelazione azionaria ed alla partecipazione ai risultati. Il lavoro coordinato dal Prof. Massagli che avete trovato in cartella ne fa un approfondimento preciso e nel convegno di domani avremo modo di approfondire l'argomento con profondità e accuratezza.

Non siamo soli neppure **in Italia**. Esistono anche nel nostro Paese casi diversificati di imprese partecipative, dalla ormai nota Loccioni, alla Faac, dalla Lamborghini, alla Luxottica e a diverse altre Aziende che troverete nella ricerca sulla Partecipazione e che domani presenteremo.

**E il nostro settore elettrico?** Quale impresa immaginiamo nel mondo oggetto della nostra diretta responsabilità e investito dai problemi rilevanti che ogni giorno affrontiamo? Riteniamo che la storia del settore elettrico ci garantisca una posizione strategicamente più adeguata rispetto a molti altri settori, per motivi oggettivi, che abbiamo già anticipato, riguardanti le connotazioni tecnologiche ed organizzative delle nostre imprese, il loro carattere strategico e stabile nell'economia dei territori e delle convivenze urbane. Ma anche la stessa esperienza storica che, sia in situazione di monopolio pubblico sia in condizione di libero mercato, ha vissuto una negoziazione sindacale abituata a istituti particolarmente aperti al coinvolgimento responsabile dei lavoratori: da quelli strettamente sociali di previdenza e assistenza, all'autodisciplina delle forme di



lotta per la garanzia di continuità del servizio che si sono tradotte in astensioni dal lavoro con garanzia di continuità del servizio per gli utilizzatori.

Ebbene, oggi, in coerenza con la storia, la cultura, il coraggio progettuale e la responsabilità sociale che caratterizzano tanto la CISL quanto la FLAEI, ci prepariamo a impostare la nostra strategia contrattuale per l'impresa partecipativa, proponendola prima a questo Congresso e poi a tutte le nostre controparti.

Negli scorsi mesi abbiamo analizzato la normativa europea ed italiana in materia di partecipazione dei lavoratori alla vita della impresa; abbiamo studiato le migliori pratiche nazionali ed aziendali, in ogni settore; abbiamo individuato prime soluzioni contrattuali in grado di concretizzare la cultura partecipativa presente nel nostro settore in azioni e sperimentazioni tangibili, innovative, rivolte al futuro.

Le grandi trasformazioni tecnologiche e digitali che stanno interessando il mercato del lavoro incoraggiano senza equivoci la partecipazione dei lavoratori *alle e nelle* Aziende. Ce lo ha recentemente ricordato una Risoluzione del Parlamento Europeo (16 dicembre 2021), ove si può leggere che *«il punto di vista dei lavoratori deve essere una componente chiave delle iniziative dell'UE per garantire un governo societario sostenibile e democratico»* e che *«i diritti dei lavoratori all'organizzazione, alla rappresentanza sindacale collettiva, alla libertà di riunione e di associazione e alla richiesta collettiva di riforme nei luoghi di lavoro sono aspetti fondamentali del progetto europeo e principi cardine del modello sociale»*. Per questo il Parlamento Europeo ha invitato «la Commissione e gli Stati membri a stabilire le condizioni e i requisiti necessari per garantire che almeno l'80 % delle imprese dell'UE sia coperto da accordi in materia di governo societario sostenibile entro il 2030».

In Italia le relazioni sindacali degli ultimi decenni hanno prodotto protocolli e accordi che hanno fatto avanzare il dialogo sociale e il clima nelle Aziende, almeno in quelle più illuminate.

Ora però il **settore elettrico italiano deve guidare il cambiamento che ci è chiesto dalla Storia** prima ancora che dalle Istituzioni. La nostra idea si articola in tre fasi successive e in tre campi complementari distinti.



Per svolgere questo ruolo pensiamo ad un approccio partecipativo originato per via contrattuale che muova da fasi preliminari di informazione e consultazione, analisi e studio congiunto dei cambiamenti in atto e prosegua con l'individuazione delle priorità tematiche e con la definizione condivisa delle misure di implementazione e adattamento necessarie.

Tale flusso dovrà essere costantemente monitorato e aggiornato a livello aziendale e nazionale, oltre che sempre verificato negli esiti.

Le soluzioni partecipative relative alla fase 1 che abbiamo individuato come prioritarie, concrete e subito esigibili, che non necessitano di alcuna modifica legislativa, coerenti con il nostro modello di relazioni industriali, sono le seguenti.

1. **Consultazione e confronto obbligatori.** Chiediamo alle principali Aziende del nostro settore di ridisegnare insieme a noi e rendere maggiormente pregnanti i meccanismi obbligatori di informazione, consultazione e confronto sulle scelte strategiche e strutturali d'impresa (nuovi investimenti e strategie di sviluppo, processi di riorganizzazione e ristrutturazione, politiche di riconversione per favorire la transizione ecologica e digitale, piani industriali e di sostenibilità, ecc.) e per i relativi riflessi sull'organizzazione del lavoro e quindi dei lavoratori. Immaginiamo momenti di confronto da tenersi almeno due volte all'anno e ogni qualvolta ve ne sia necessità in relazione a ciascuna modifica della situazione in atto, anche previa richiesta di almeno una delle due parti. Queste procedure dovranno svolgersi con adeguato anticipo rispetto alla definitiva approvazione delle proposte ad opera degli organi aziendali preposti, per permettere alle rappresentanze sindacali la redazione di un parere scritto non vincolante sulle iniziative presentate. Parere che deve essere necessariamente ricevuto perché l'azienda possa procedere a deliberare le novità.

Ci impegneremo, oltre che alla riservatezza, a restituire tali riscontri in tempi stretti, per non rallentare il processo decisionale, anche accettando meccanismi di silenzio-assenso. È in ogni caso doveroso che i rappresentanti dei lavoratori siano informati prima del mercato e dei media delle novità che li interesseranno.

2. **Introduzione di nuove tecnologie.** Proponiamo che a livello di singola azienda, in sede centrale e/o territoriale, sia istituito un apposito organismo paritetico, a composizione anche tecnica, per l'esame congiunto delle conseguenze dell'introduzione di nuove tecnologie, prima che queste vengano adottate. Al termine dell'analisi, tale organismo produrrà una "proposta di piano di integrazione sostenibile della nuova tecnologia", articolato, ad esempio, in piani di formazione, soluzioni per la protezione dei dati, prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza, meccanismi di mobilità professionale interna. Tale documento potrà orientare le delibere dei vertici aziendali.  
L'organismo in questione, supportato anche da esperti, si occuperà altresì di monitorare l'implementazione del piano approvato.
  
3. **Formazione continua e professionale.** Come avvenuto anche in altri settori, è opportuno che in ogni azienda operi un organismo paritetico che, implementando quanto già sviluppato in materia, si occupi delle seguenti funzioni, di concerto con le direzioni aziendali competenti: rilevazione annuale dei fabbisogni formativi dei lavoratori, anche in relazione a prospettive di cambiamenti tecnologici od organizzativi; validazione dei piani formativi e individuazione delle linee di finanziamento; monitoraggio dei piani formativi in itinere; verifica annuale delle competenze acquisite e dei gap colmati; dialogo con scuole, università e ITS per il riconoscimento di crediti formativi e il prosieguo dei percorsi verso il titolo di studio, nonché per la progettazione di PCTO e tirocini curriculari.  
All'interno delle componenti sindacali di ogni organismo saranno individuati i referenti per la formazione (figure che dovranno diventare obbligatorie).
  
4. **Ambiente, salute e sicurezza.** È opportuna la valorizzazione in ogni azienda di un organismo bilaterale composto, oltre che dai membri indicati da sindacati e azienda, dal RLSA, dal RSPP, dal medico competente e da eventuali altri esperti, che si occupi con ampie deleghe delle seguenti funzioni: valutazione congiunta dei rischi connessi alla salute, sicurezza, ambiente, anche in relazione all'eventuale introduzione di nuove tecnologie; disposizione di indagini sull'ambiente di lavoro; predisposizione di piani di azione a tutela della salute, sicurezza e ambiente; monitoraggio dei dati relativi alle malattie professionali, infortuni e quasi-infortuni; programmazione di azioni di informazione e sensibilizzazione della popolazione aziendale.

È un campo questo dove da tempo le parti hanno raggiunto livelli di reciproco, apprezzabile coinvolgimento, ma le dinamiche degli ultimi tempi confermano il gap che ancora residua tra aspettative e dura realtà.

- 5. Organizzazione del lavoro e miglioramento continuo.** In ogni azienda dovranno essere individuate figure sindacali riconosciute dall'impresa quali referenti della partecipazione organizzativa, deputate a proporre alla direzione aziendale innovazioni organizzative e orarie; modifiche o innovazioni di processo; innovazioni di prodotto derivanti da un sistema formalizzato di raccolta dei suggerimenti individuali o collettivi dei lavoratori, basati sulla pratica applicazione e/o sperimentazione.  
Saranno da prevedersi, nelle singole Aziende, soluzioni premianti per tutti i lavoratori da riconoscere in caso di adozione di una o più delle loro proposte.
- 6. Pari opportunità e welfare.** In ogni azienda dovranno essere rese obbligatorie le figure del Mobility Manager e Disability Manager, di espressione congiunta sindacale e aziendale, che si occupino di analizzare annualmente i fabbisogni dei lavoratori su welfare, conciliazione, pari opportunità e disabilità, nonché di proporre idonee soluzioni per far fronte alle diverse necessità.  
Queste soluzioni, che integrano senza sostituirle altre entità di rappresentanza sulle specifiche materie, saranno definite per via contrattuale (anche per accedere ai relativi sgravi e incentivi) e monitorate dagli stessi referenti.

Non è nostra intenzione proporre in questa sede soluzioni consumate di facciata o destinate a non avverarsi compiutamente.

Per questa ragione sarà necessario condividere con le Aziende alcuni automatismi necessari per rendere effettive ed esigibili le soluzioni partecipative appena accennate. In particolare, reputiamo opportuno:

1. definire per via contrattuale procedure partecipative chiare e trasparenti nelle finalità da perseguire, attività da svolgere, tempi da rispettare, soggetti da coinvolgere e livelli/sedi ove incontrarsi;
2. prevedere una commissione di garanzia nazionale composta da rappresentanti sindacali, aziendali e da una terza parte, scelta congiuntamente, tra esperti di lavoro e relazioni industriali che possa pronunciarsi su controversie

interpretative in ordine al sistema di partecipazione e disporre misure correttive nei casi di violazione delle norme procedurali;

3. stabilire la garanzia di risorse materiali e cognitive che permettano al sindacato di svolgere le funzioni attribuite nelle procedure di partecipazione. Ci riferiamo, per esempio, a: formazione congiunta su temi maggiormente rilevanti o sopraggiunti erogata da esperti; dotazione adeguata di agibilità sindacali per partecipare alle diverse attività e coinvolgere i lavoratori per informarli sulle novità e sugli atti compiuti; instaurazione di coordinamenti sindacali delle istanze territoriali che possano partecipare anche alle procedure di livello centrale/nazionale; invio della documentazione specifica alla rappresentanza sindacale almeno due settimane prima dell'incontro con l'azienda per permettere una valutazione informata; nomina di supplenti per ogni componente degli organismi paritetici così da assicurare la continuità delle procedure anche in assenza di qualche membro.
4. costituire fondi aziendali o territoriali o nazionali finalizzati a sostenere le "spese della partecipazione" (formazione per le parti sociali, consulenza di esperti, ruolo dei commissari di garanzia, ecc.), finanziati dalle parti aderenti.

La partecipazione è una sfida affascinante, ma non semplice. È venuto il momento di coglierla fino in fondo, per il miglioramento continuo del nostro settore.

Ma, come accennato, la nostra strategia contrattuale per l'impresa partecipativa non si esaurisce in queste prime misure che riflettono in più punti ciò che in diverse Aziende del Settore sta già avvenendo,

si allarga ad altri interventi che assumono connotati di alto significato "politico" anche esterni alle Aziende del Settore e sui quali la FLAEI intenderà progressivamente sviluppare la propria azione rivendicativa, cosiddetta fase 2:

- a. **Trasformazione del premio di risultato in organica partecipazione agli utili.**  
Anche il linguaggio è importante e costruisce i concetti e la cultura, sia per noi che per le nostre controparti.  
La partecipazione agli utili realizza una parte essenziale dell'azionariato morale, come abbiamo sempre affermato, e pone su un piede di parità ideale i lavoratori con gli azionisti e con i loro rappresentanti; inoltre è valida, con le dovute coerenze logiche e giuridiche di ogni singolo caso, non solo per le imprese private, ma anche per quelle pubbliche;



- b. **Trasformazione della stabilità relativa in stabilità piena del posto di lavoro.** Diventa cioè necessario costituire un Fondo di Settore per l'occupabilità e sostegno al reddito. Con esso tutte le situazioni di crisi che oggi aprono il terreno alle ristrutturazioni con riduzione del personale e/o cassa integrazione o interventi di sostegno al reddito vengano sostituite dagli interventi del Fondo e rivolto a tutti i soggetti d'impresa, una sorta di comunità di destino che può comportare anche l'equa riduzione temporanea del trattamento salariale per tutti i soggetti d'impresa dalla base al vertice, ma anche il riadattamento temporaneo di tempi, metodi e ruoli necessari nell'organizzazione del lavoro fino a superamento della crisi;
- c. **Inserimento istituzionale dei lavoratori negli organi di gestione o in quelli di vigilanza dell'impresa (Fase 3).** Nelle imprese a carattere privato, ma anche nelle multiutility come lo fu un tempo, ciò potrà rivestire la forma della partecipazione agli organi sociali. Nell'impresa a carattere pubblico, sarà necessario che, accanto alla presenza dei lavoratori, sia prevista la presenza dei cittadini o utenti in coerenti istituti di armonizzazione, una soluzione che riedita principi di democrazia economica particolarmente cari alla CISL;
- d. **prelazione azionaria** come istituto generale, che renda appunto l'impresa patrimonio privilegiato virtuale di quanti vi lavorano.

I quattro criteri appena citati sono quelli dai quali è nostro intendimento cominciare il nuovo cammino indicato come fase 2, ma altri certamente potranno via via costruirsi, con responsabile gradualità. Importa moltissimo riaffermare ancora una volta, in questo quadro, il principio intrinseco della nostra visione sindacale, e cioè che questa strategia non può e non deve rappresentare una minaccia per l'impresa e per i suoi assetti proprietari, al contrario, rappresenta un grande **vantaggio competitivo per essa e dunque per il bene comune.**

Questa potrà essere la rinnovata strategia contrattuale della FLAEI, che la Segreteria nazionale propone al dibattito e alle scelte di questo Congresso; strategia la cui sicurezza è confermata da **almeno tre profonde ragioni:**

- a. è la strategia contrattuale che la CISL ha nel suo DNA originario (anche l'antichissimo concetto del risparmio contrattuale aveva questo principio di riferimento) e che la FLAEI ha sempre ricordato e rivendicato.

Sarebbe sufficiente richiamare, ad esempio, il formidabile intervento della nostra Organizzazione al Congresso Confederale del 1977, data emblematica proprio del periodo critico di tale concetto in seno alla Cisl; intervento in cui la FLAEI affermava fra l'altro: *"...Vi è soprattutto un compito che noi riteniamo la Cisl dovrebbe assumersi in questo Congresso: ed è quello di rappresentare, nel sindacalismo italiano, la proposta partecipativa nell'impresa, per un diverso rapporto capitale-lavoro. La partecipazione non ha nulla a che vedere con l'arrendevolezza, né con l'accontentarsi del poco. Essa significa anzi proprio il contrario: significa potere della classe lavoratrice (linguaggio di quel tempo), potere vero, cioè potere non solo di contestare e di far tremare il padrone, ma potere di decidere, di assumersi la responsabilità delle scelte; non solo potere di ostacolare e mettere in crisi, ma potere di realizzare; non solo potere di chiedere aumenti salariali al capitale, ma potere di condividere tutto il benessere che l'impresa crea grazie ai lavoratori. In questo senso partecipazione significa fine del lavoro-merce e del capitalista-mercante, e nascita del lavoratore soggetto libero e partecipante"*. Sono parole di quasi mezzo secolo fa, che vi proponiamo di rimettere più che mai al centro della nostra azione;

- b. La seconda ragione è che - quasi ci fosse un'oscura massoneria del neocapitalismo a imporre, in materia di partecipazione, il silenzio dei mass media e delle università - noi conosciamo l'immensa **esperienza della cogestione tedesca, nata dalle medesime nostre radici, e quelle simili diffuse in Olanda, in Scandinavia e in altri Paesi attraverso gli istituti dei consigli di sorveglianza e simili, compresa la partecipazione ai risultati**, e abbiamo ben presente che si tratta di realtà di Aziende e di economie che vantano una crescita contestuale di competitività sul mercato e di livelli superiori di sicurezza e benessere dei lavoratori.

Fino al punto che, di recente, da questi stessi Paesi, e ultimamente dall'Islanda, vengono concrete iniziative addirittura per la riduzione della settimana lavorativa a quattro giorni. E forse in pochi ricordano che la FLAEI, nel suo Congresso nazionale del 2001, oltre 20 anni or sono, propose proprio e deliberò il modello duale tedesco dei comitati di sorveglianza tratteggiandone finalità ed ambiti applicativi.



- c. La terza ragione è che nessuna impresa è costretta a nessuna rivoluzione improvvisa o incontrollata della sua attuale struttura, quindi non va incontro ad alcuna incertezza, ma è semplicemente chiamata ad affrontare, secondo un altro dei criteri storici di azione della FLAEI, un'ottica di "miglioramento continuo" con tutti i crismi della **progressività** e condivisione, in cui il punto forte è la coerenza della direzione di marcia e non già la velocità di realizzazione: purché il cammino inizi e non venga interrotto.

L'azienda è, in termini giuridici, insieme di persone e strumenti. L'impresa è, in termini giuridici, l'azienda che si organizza per lavorare con una missione e obiettivi espliciti.

In questo senso il tema storico dell'organizzazione del lavoro è da sempre trasversale, inevitabile e prioritario, e l'impresa deve affrontarlo sia che viva una cultura partecipativa sia che mantenga connotati tradizionali.

La storia del lavoro nell'impresa, in questo senso, ha visto via via contenere l'arbitrio padronale anche grazie alla conquista di istituti che hanno reso l'organizzazione e la condizione generale del lavoro dipendente enormemente più accettabile rispetto alle origini dell'impresa capitalistica.

Tuttavia, a parte il dramma della disoccupazione, cioè di chi nel mondo del lavoro non riesce neanche ad entrare nonostante lo desideri, proprio nel campo dell'organizzazione del lavoro, ciò che proponiamo resta una grande strada ancora da percorrere affinché l'impresa acquisisca valore totalmente partecipativo.



## 8. LA NOSTRA OPZIONE ETICA DI RESPONSABILITA' TOTALE

---

L'uomo è per sua natura un **soggetto a dimensione e a vocazione totale**: e dunque quello che stiamo proponendo per il lavoro e per l'impresa è in chiave di umanità integrata. Ma come realizza, un sindacato coerente, tale ottica in tutto l'orizzonte della sua attività di rappresentanza?

Se il sindacalismo ha superato la fase storica della conflittualità permanente ideologicamente orientata, tipica dei decenni Sessanta-Novanta del secolo scorso, ed è entrato decisamente nell'era della corresponsabilità e della partecipazione che si affianca al consolidato riconoscimento istituzionale ed alla forte connotazione libero-associativa, nello stesso tempo esso deve confermare, vera cartina al tornasole della sua credibilità, un livello altrettanto alto di **eticità dei propri comportamenti, sia come soggetto collettivo sia come soggetti individuali** che lo compongono. Non che in passato sia mancata al sindacalismo una forte connotazione etica, ma la maturazione che tutta la società ha operato proprio in direzione di una prospettiva culturale partecipativa e corresponsabile richiede, anche al mondo delle imprese e dunque al sindacalismo, un'affidabilità aggiornata di comportamenti sotto tale profilo. Così come chiediamo cioè la partecipazione ai risultati e alle decisioni d'impresa e di sistema, altrettanto garantiamo la piena trasparenza e coerenza del nostro ruolo e dei nostri comportamenti: dalla gestione dei permessi sindacali alla pubblicità dei nostri bilanci, all'attenzione dei risvolti delle lotte sindacali sui cittadini e utenti. Il sindacato che esige credibilità garantisce credibilità. È un assioma ineludibile e da noi già più volte richiamato.

Perché un orizzonte del genere costituisca la strada percorsa quotidianamente con visibile credibilità, occorre che la caratura di tutti i sindacalisti e addirittura degli iscritti alimenti la sua qualità, oltre che con una pratica piena della democrazia associativa, con un'attività formativa continua e integrata per tutti, a prescindere da età, ruoli e grado di cultura formale.

Non si è infatti mai formati abbastanza per il necessario e doveroso miglioramento continuo della propria caratura umana e professionale. Il sindacato deve essere dunque anche **una grande e incessante palestra formativa**. Non parliamo semplicemente di quella "formazione sul campo" che si fa in affiancamento ai colleghi più anziani ed esperti: anch'essa è preziosa, ma ha bisogno di un processo di crescita che abbracci la totalità delle dimensioni della persona. E soprattutto curi, nella persona, la ricchezza dei valori morali di riferimento.



Abbiamo commemorato di recente l'anniversario della morte di Franco Marini, abbiamo ricordato il decennale di quella di Vincenzo Saba, ricordiamo oggi la personalità di Ercole Occhipinti e con lui di Tonino Coviello e di tanti altri nostri colleghi di Federazione, personaggi che hanno caratterizzato la loro testimonianza e segnato la storia del nostro sindacalismo proprio con il carattere di una pienezza umana che dirigeva la loro professionalità sindacale e tecnica.

Svilupperemo le nostre attività formative, come già accennato, esattamente in questo spirito. E se tale è la grandezza della persona, se tale è l'importanza del lavoro, se tale è il valore della dimensione comunitaria del lavoro, in cui crediamo, risultano da superare con intelligente saggezza gli schemi che, a volta a volta, hanno spinto il movimento sindacale ad enfatizzare l'importanza di segmenti della problematica lavorista per correggerne in meglio alcuni limiti.

Così, in passato, fu condotta ad esempio una grande lotta per conquistare, passo dopo passo, la **parità di dignità lavorativa e contrattuale**, e quindi l'inquadramento unico, fra operai e impiegati, cosa che oggi ci fa quasi sorridere, tanto è superata, ma che allora era un'incredibile miopia mentale e sociale, diffusa e purtroppo guardata come cosa accettabile dalla stessa maggioranza dell'opinione pubblica.

Oggi la medesima miopia culturale e sociale dobbiamo gradualmente superare per la separatezza contrattuale fra dirigenti e altri dipendenti, per la parità piena fra uomini e donne, fra giovani e anziani, fra nord e sud, e simili.

La FLAEI non deve farsi ingabbiare da devianti retoriche e da facili luoghi comuni di quote occupazionali prioritarie per questa o quella categoria sociale. Noi siamo, ancora una volta, un sindacato di persone, e di persone libere, responsabili, uguali e solidali.

È dentro questa visione che si afferma la valorizzazione e la promozione di tutti, donne, uomini, giovani e meno giovani. Per approfondire particolarmente l'aspetto sulle Pari Opportunità rimandiamo alla lettura del lavoro che avete trovato in cartella.

È per gli stessi principi e criteri, morali, politici, sociali ed economici, che la FLAEI invita la politica ed il sindacalismo a superare lo schema controproducente per il quale si immagina di poter attribuire **un reddito di cittadinanza che non sia un reddito da lavoro**, o una cassa integrazione guadagni che non sia una contestuale cassa integrazione lavorativa.



La società ha immensi comparti privati e pubblici scoperti da attività produttiva e da presidio lavorativo, e solo una mentalità arcaica o paternalistica o corrotta può immaginare di distribuire una ricchezza che non esiste, invece che decidersi a produrla per dividerla fra tutti.

Resta infine il fatto che se il sindacato è un soggetto di rappresentanza collettiva del lavoro che vive in ottica partecipativa e corresponsabile, e in quanto tale è automaticamente anche **un soggetto politico**, cioè un soggetto che parla dall'ottica del lavoro a tutta la società secondo una visione relativa a tutta la società, esso gestisce un potere può essere credibile soltanto se è dotato di **reale autonomia di visione e di azione**: altrimenti il sindacato stesso diventa una lobby disancorata dalla missione propria e asservita a contingenti interessi tattici di salvaguardia del suo ruolo; o, peggio ancora, diventa un supporto ideologico per interessi anche estranei al mondo del lavoro.

Che il Paese possa contare su di noi come soggetto autonomo di armonizzazione sociale è di importanza centrale per tutti: e questo esige anche una grande **capacità di comunicazione costante ed efficace**, non solo con i nostri associati e con i nostri interlocutori istituzionali, ma con tutta l'opinione pubblica.

La comunicazione che parla con credibilità a tutto questo mondo è semplice e chiara, coerente e specializzata, adatta non soltanto a far conoscere con trasparenza la nostra azione, ma anche a concorrere a livelli crescenti di condivisione fra la nostra azione e il bene comune. In particolare, quando si tratta di ricorrere a forme di lotta che coinvolgono nei loro effetti, diretti o indiretti, la cittadinanza e il sistema economico.





## 9. L'ORGANIZZAZIONE SINDACALE, IL SETTORE ELETTRICO, IL FUTURO

---

Mentre giustamente pensiamo ad assolvere a livello alto e strategico le nostre responsabilità rispetto alle esigenze del Paese, dobbiamo affrontare anche le ricadute del mondo che cambia sulla nostra infrastrutturazione organizzativa e sul relativo **lavoro sindacale**.

Il mandato che si sta chiudendo ha registrato, dopo un lungo periodo di stabilità e di "gestione ordinaria", tre avvicendamenti al vertice della Federazione: una frequenza oggettivamente insolita per motivi diversi. **Nella FLAEI in generale**, e non soltanto al suo centro nazionale, si è riscontrato un disagio temporaneo insieme ad alcune oscillazioni di linea, le cui cause non sono sempre state il prodotto di un dibattito interno.

Non dobbiamo in proposito né polemizzare né voltarci indietro, ma è giusto sottolineare come la condivisione partecipata sia anche motivo di tenuta e di successo delle soluzioni che si propongono. Lo conferma l'ultima delle soluzioni a cui la FLAEI è approdata: chi legge questa relazione è la persona meno indicata per enfatizzarla, ma sembra onesto riconoscere che la soluzione ha determinato coralmemente un assetto nazionale nello stesso tempo dinamico, qualificato ed equilibrato nonché impegnato esclusivamente nelle cose da fare relativamente al programma congressuale a suo tempo deliberato.

Dopo un anno di tale esperienza di rinnovamento siamo nelle condizioni di poter stilare un primo bilancio. Crediamo di poter sottolineare in proposito segnali inequivoci di aggiustamenti opportuni di rotta, tanto nei temi affrontati quanto nel governo delle iniziative, dell'attività contrattuale e delle politiche di Settore.

È una valutazione che anche di recente ha trovato riscontro in un **documento politico dei responsabili delle strutture regionali**, e che sollecita continuità degli assetti e rafforzamento del metodo apprezzando il lavoro di tutti e stringendo le fila dell'impegno collegiale.

Serve una FLAEI molto forte, condivisa, dinamica e credibile, una FLAEI pienamente democratica, come hanno chiesto in particolare i Segretari regionali, governata con metodo collegiale affinché il prodotto del suo lavoro sia la sintesi del contributo di



tutti in un clima di rispetto, di amicizia e di assunzione di responsabilità contestuali. Clima che appartiene alla tradizione FLAEI e che ha permesso di superare le criticità richiamate senza mai alterare il rispetto tra le persone e la forza dei valori di fondo condivisi.

La voglia di costruire un sindacato, e in particolare **una FLAEI, ancora più grande**, passa attraverso scelte di qualità eccellente, di pensiero alto e di iniziativa concreta da parte di chi è chiamato a rappresentare e sintetizzare questo approccio. **Sono indispensabili persone dotate contemporaneamente di elevata credibilità morale, di orizzonte largo, di capacità di ascolto viva, di cuore sensibile ai problemi di tutto il prossimo rappresentato.**

Abbiamo ripreso dunque da tempo il nostro cammino e ci siamo immersi da protagonisti dentro gli scenari dei cambiamenti in atto. **Guardando più in particolare alle nostre Aziende**, il radicale ridimensionamento degli organici d'impresa, lo sviluppo delle automazioni, le smisurate e a volte mal calibrate esternalizzazioni che hanno impoverito le Aziende di competenze, a partire dall'Enel, ci hanno costretto spesso ad assumere atteggiamenti di contrasto verso politiche datoriali che riportano i gestori/concessionari del servizio al punto di partenza della presidenza Tatò e delle relative neo-costituite 33 società, espressione di una linea che pochi anni dopo la Corte dei Conti contestò, imponendo un'inversione di tendenza che peraltro non è stata mai concretamente realizzata.

Oggi abbiamo a che fare con Aziende che si propongono anche su terreni estranei al settore e che, anche quando presentano prevalente natura industriale, enfatizzano in realtà la loro dimensione commerciale, agendo da operatori finanziari in campi che poco hanno da spartire con l'energia elettrica da assicurare alla nazione.

Non vogliamo accanirci contro alcuna realtà in particolare, ma denunciemo con forza che **lo Stato ha il dovere di controllare, direttamente o indirettamente, ma efficacemente, le imprese delle quali ha nominato i vertici**, perché lo Stato ha il dovere di assicurare ai cittadini il servizio in ogni situazione, interna o importata dall'estero. Perdere 75 mila dipendenti, cioè i 2/3 del totale, e ritenere che ciò sia ininfluenza sul funzionamento delle Aziende e del servizio, è come negare il giorno in presenza del sole alto.



Ritenere che un taglio simile sul lavoro potesse non incidere, oltre che sulla qualità del servizio, anche sull'organizzazione del sindacato di categoria è superficialità.

Ci siamo tuttavia rimboccati subito le maniche senza attardarci in sterili attendismi, sapendo che il successo è figlio dell'audacia e decisi, pur consapevoli di vivere una fragilità epocale, a reagire ad essa.

Il nostro sindacato, la nostra FLAEI, ha tenuto più che bene le sue posizioni, pur costretta a ridimensionarsi nella consistenza delle strutture, nella densità della presenza territoriale, nell'agibilità delle funzioni sindacali. Questo è stato possibile da un lato **accrescendo il tasso di rappresentanza fino al punto di diventare organizzazione sindacale di maggioranza in molte Aziende del Settore**, dall'altro adeguando la rappresentanza alla forza organizzata e ridisegnanandola con efficienza sul territorio.

I Congressi locali che abbiamo celebrato in questo periodo hanno confermato così una Federazione in buona salute e in grado di dare copertura ad ogni avvicendamento di ruolo che si renda necessario; ma hanno anche confermato la necessità di rinserrare ulteriormente le file, di generare nuove vocazioni al servizio sindacale e di rafforzare il quadro dirigente per fronteggiare le rilevanti sfide innovative presenti all'orizzonte.

La transizione energetica impone fra l'altro alle imprese di creare nuove professionalità e di rafforzare quelle in essere, ed è evidente come la stessa cosa sia richiesta ad un sindacato che persegue una sua presenza partecipativa intensa nelle medesime Aziende.

Un sindacato che dovrà misurarsi fra l'altro con il deserto in cui è attesa l'applicazione dell'art.1 del Contratto, varato al tavolo di trattativa ma ancora inapplicato nei territori; va ora sottolineato, comunque, che in A2A abbiamo condiviso il perimetro, contrattuale, grazie ad un importante accordo. Servono risorse per entrare laddove il sindacato non si è mai avvicinato, e dove i cambiamenti cancelleranno parte rilevante dei riferimenti del passato. E servono agibilità sindacali all'altezza degli impegni richiesti.

Servono, in particolare, quei permessi sindacali che sempre più scarseggiano e che con la loro scarsità limitano e irrigidiscono l'esercizio della rappresentanza.

**Non è per caso che la FLAEI ha pensato ad ASE**, cioè a farsi dare una mano dai tanti amici che, allontanandosi dalle Aziende in relativamente giovane età ma ancora in stato di piena efficienza, sono tuttora in grado di trasferire esperienze preziose e



coprire parte della domanda di tutela proveniente dai lavoratori, implementare le prestazioni delle Strutture, fornire assistenza aggiuntiva a favore di giovani e anziani, dipendenti e familiari. Lo conferma del resto il dato Inps secondo cui il 54% di coloro che lasciano il lavoro per pensionarsi trovano nuovi impieghi e nuovi interessi professionali cui dedicarsi. Senza contare il valore di mantenersi legati con i colleghi che lasciano la vita attiva in azienda: si tratta infatti anche di un modo per capitalizzare competenze e disponibilità preziose preservando e coltivando legami di comunità e amicizia che spesso trovano ancoraggio e interesse dentro gli stessi istituti sociali di Categoria.

Ci attende una grande mole di lavoro e dipenderà soltanto da noi saperla affrontare con efficacia e coerenza.

Dovremo crescere, acquisire nuove conoscenze e tecniche innovative di lavoro e di comunicazione, saper declinare "il nuovo" dentro la nostra identità valoriale duratura.

**Ci potrà sostenere la formazione continua, ad ogni livello e per tutti, compresa naturalmente la Segreteria nazionale**, ma in particolare compresi i giovani che si candidano a coprire i primi incarichi di rappresentanza nei loro luoghi di lavoro.

Coltivare le vocazioni e l'interesse per il sindacato e per l'affermazione del bene comune in un contesto coeso e solidale è il massimo cui si possa aspirare da parte nostra e noi confidiamo di essere attrattivi nei confronti di quanti potranno conoscere il nostro pensiero e il nostro lavoro.

Siamo sempre stati convinti fra l'altro che, nelle condizioni strutturali che caratterizzano oggi l'impresa e il lavoro, le esigenze operative avvicinino naturalmente fra loro i sindacati che si occupano di servizi tecnologici a rete; per questo **abbiamo abbracciato ragionatamente l'idea di CISL Reti**, pur nella consapevolezza delle comprensibili distinzioni che il tempo ha prodotto. Non è stato così alle origini di questa idea, quando le due categorie costitutive si consideravano naturalmente "cugine", quando interi istituti regolati nei due contratti nazionali di categoria venivano scritti con le medesime e sovrapponibili parole. Nel tempo le diversificate privatizzazioni, la tecnologia e le logiche di mercato hanno allontanato alcuni aspetti delle rispettive traiettorie e si sono venute affermando particolarità culturali meno affini nella rispettiva connotazione industriale.



La rete fisica sta diventando anche digitale, predisponendosi ad offrire altri servizi oltre quello elettrico, obbligando la prassi contrattuale a tenerne conto, come ha dovuto tenere conto del modificarsi della natura delle singole imprese che via via hanno governato i rispettivi sistemi.

Attualmente stiamo comunque rilanciando un cammino di più organico collegamento, anche se sappiamo che spezzoni del sistema energetico e delle reti tecnologiche tendono a restar fuori da questo processo e talora incontrano difficoltà specifiche di espressione nelle Aziende che fanno i conti con diversificate sigle sindacali.

**Noi speriamo che il tempo ci aiuti a comporre in mosaico coerente i tasselli della intuizione originaria di CISL Reti**, ottimizzando in tal modo l'azione sindacale e conseguentemente massimizzando i risultati del nostro lavoro.

È un obiettivo che si può raggiungere, come testimoniano esperienze già vive in alcune Aziende municipalizzate.

Del resto, ARERA, l'Autorità di Regolazione per Energia, Rete ad Ambiente, ha via via allargato il suo campo d'azione sotto un unico ombrello di riferimento: dalle attività elettriche e del gas ai servizi idrici, al teleriscaldamento e al ciclo dei rifiuti.

Queste sono le Reti e questo è l'ambito entro cui dovrebbe agire CISL-Reti, oltre il perimetro già stabilito, in cui sostanzialmente tendono a rimanere omogenei le regole e il lavoro. Infatti, per ogni soggetto, ARERA deve garantire - e deve farlo meglio di quanto lo faccia oggi, seppur con un appoggio più deciso e attento della politica - concorrenza ed efficienza, assicurare la fruibilità e la diffusione dei servizi in modo omogeneo nel territorio nazionale nonché la coerenza dei sistemi tariffari e promuovere la tutela degli interessi di utenti e consumatori armonizzandoli con gli obiettivi economico-finanziari degli esercenti e con la tutela ambientale e l'uso efficiente delle risorse. Si può pensare dunque ad **un'area accorpata, l'area delle Reti appunto, salvaguardando i singoli comparti per gli aspetti contrattuali e di autogoverno associativo.**

Intanto con la FISTeL daremo avvio ad un percorso di convergenza su aspetti che qualificano le reciproche esperienze, mutuando le migliori pratiche e realizzando economie di scala sulla formazione e il coordinamento.

Lo faremo senza annullare le identità e rispettando le accennate logiche di autogoverno.



In sostanza dovremo fare in modo che gli iscritti continuino a riconoscersi e a sentirsi rappresentati con la medesima efficacia e specificità che in passato, **scongiurando quegli abbandoni che hanno prodotto la caduta di appartenenze e di iscrizioni constatata in altri accorpamenti rivelatisi fallimentari.**

La presenza di importanti istituti di welfare, di protezione e di promozione dei lavoratori, in tutto questo quadro, è una costante particolare delle Aziende elettriche in quasi tutti i Paesi del mondo. Con gli istituti di welfare la nostra categoria ha organizzato e offerto ai lavoratori assistenza sanitaria, cultura, attività ricreative, circoli aggregativi, sezioni di attività specializzate, sport e altro.

Fino al punto che, in alcune comunità abitative nate a complemento degli impianti produttivi, anche servizi sociali minimali come quelli del barbiere, del fotografo, della sala cinematografica pubblica, si sono trovati affidati a dipendenti elettrici! Possiamo affermare che gli istituti specifici di Settore nati negli ultimi decenni sono figli soprattutto della **lungimiranza della FLAEI, che si è battuta già a partire dagli anni '70 del secolo scorso per l'assistenza sanitaria integrativa** e che insieme con gli altri sindacati degli elettrici e quelli dei chimici, ha intuito per tempo l'importanza di istituire un Fondo di previdenza complementare.

Nel tempo abbiamo saputo valorizzare, implementare, trasformare gli istituti in questione ed estenderli ad ulteriori forme di tutela e di aggregazione: la scuola, l'handicap, etc., salvaguardando così istituti che a causa della forte riduzione degli addetti si erano quasi dati per superati.

Anche se va contemporaneamente osservato che, con il cambiare della domanda sociale, l'adeguamento dell'offerta deve a sua volta restare permanente e anzi competitivo col mercato.

Occupare spazi che rispondono ad interessi e aspettative dei lavoratori è in effetti modo essenziale per garantire il loro futuro.

Ma c'è di più, e va ricordato quotidianamente ai lavoratori: **i fondi di previdenza si sono confermati nel tempo un campo di estremo interesse e di ineguagliabile convenienza.**

Anzitutto perché gli accantonamenti e le rendite degli istituti hanno assicurato vantaggi di gran lunga migliori rispetto a ogni altra forma di risparmio e di integrazione salariale, garantendo un futuro di serenità e di stabilità economica ai lavoratori aderenti.



Non soltanto, ma hanno offerto ai lavoratori, grazie soprattutto agli orientamenti sindacali nella gestione dei Fondi stessi, l'opportunità di finalizzare gli investimenti accantonati in un quadro di democrazia economica in cui il lavoratore costruisce da sé, per sé e per la propria famiglia lo sviluppo della società in cui vive, privilegiando la propria specifica visione di economia comunitaria.

Sono molti gli interventi di perfezionamento e razionalizzazione operati sui nostri diversi istituti del Settore, ma sappiamo che non dappertutto si registra pari interesse dei lavoratori.

Quanto ciò sia imputabile ad una stanchezza di sistema e quanto invece sia dovuto al difettoso incrocio tra domanda e offerta non è facile da dedurre: ecco perché il nostro lavoro dovrà impegnarsi più intensamente nello spiegare le convenienze, nel miglioramento continuo dell'offerta sapendo monitorare le migliori pratiche, nelle verifiche costanti dell'andamento della domanda e del gradimento dell'offerta stessa.





## 10. UNA CONCLUSIONE PROGRAMMATICA CHE NON SARA' UNA RECITA

---

Care amiche e cari amici, come CISL e come FLAEI siamo lavoratori liberi in un Paese libero, e siamo cittadini appassionati del bene comune in un Paese che il bene comune ha posto al centro della sua Costituzione Repubblicana. Non agire di conseguenza sarebbe una responsabilità grave: alimenteremmo il deleterio cancro di quello che Papa Francesco ha chiamato "chiacchiericcio distruttivo", riferendosi ai rapporti fra persone; noi lo porteremmo nell'agone sindacale e sociale finendo per vivere di pure contrapposizioni o di retorica lavorista.

La FLAEI sente di essere libera e attivamente appassionata di bene comune come è sempre stata, e conferma dunque di volerlo essere anche per il futuro, insieme con la CISL.

Avviandoci alla conclusione di questa relazione, ci gratifica pertanto testimoniare come tutta la visione che abbiamo richiamato sia, oltre che quella solidamente storica della FLAEI e quotidianamente riconfermata dalla **Segreteria Nazionale nella sua piena collegialità**, anche quella che viene presentata oggi a questo Congresso per le decisioni che esso è chiamato ad assumere in vista del quadriennio che ci attende.

Siamo consapevoli che i complessi scenari descritti postulano più che mai sindacalisti ricchi di passione, forti di convincimenti, determinati nell'azione. Sindacalisti che siano tali per vocazione e missione abbracciata, capaci, come suggeriva la immagine forte di uno storico Congresso FLAEI di molti anni fa, di avere contemporaneamente la vista acuta e panoramica dell'aquila dall'alto della montagna e quella penetrante e dettagliatissima del topolino dal basso del piccolo arbusto: capace, insomma, di vedere davvero la vita e le esigenze totali di sviluppo della persona e della collettività.

Nel pensare, perciò, a una possibile sintesi di questa relazione, da offrirvi come suggestione più immediata da cui prendere spunto per le riflessioni che stiamo per aprire e dibattere, siamo stati tentati di utilizzare la storia di quel magnifico e universale libro intitolato *"Le Avventure di Pinocchio"*, nella parafrasi che tanti anni fa ce ne è stata offerta dall'allora cardinal Biffi, arcivescovo di Bologna, con la meditazione intitolata *"Contro Maestro Ciliegia"*.



Nella grande e simbolicamente universale storia di Pinocchio, infatti, si dimostra come ad avere ragione, alla lunga, non sia la logica apparentemente irreprensibile e realistica delle cose ordinarie e degli status quo accomodativi, insomma quella di mastro Ciliegia, ma, al contrario, sia quella del sognatore, idealista, sconfinatamente creativo e generoso Geppetto.

Quel magnifico libro di Collodi, già dalle prime righe si presentava di grande genialità:

*C'era una volta...*

*"un Re!" diranno subito i miei piccoli lettori.*

*No, ragazzi, avete sbagliato.*

*C'era una volta un pezzo di legno...*

Avremmo voluto esaltare la differenza tra Geppetto e mastro Ciliegia. Quest'ultimo, come ce lo descrive l'immenso card. Biffi nel meraviglioso libro citato e precisamente nel capitolo *"Le sorprese di un materialista"*, è un uomo senza grilli per la testa, che non si lascia incantare da divagazioni che tentino di spingere il suo interesse oltre ciò che vede o tocca, oltre ciò che tutti considerano realistico. Non si domanda da dove arrivi quel pezzo di legno. Per lui un pezzo di legno è solo un pezzo di legno, in tutto uguale a *"quelli che d'inverno si mettono nelle stufe e nei caminetti per accendere il fuoco e riscaldare le stanze"*.

Non gli potrà toccare una sorte diversa, al massimo potrà diventare, se è fortunato, *"una gamba da tavolino"*. Ma ecco che irrompe il nostro eroe, Geppetto, un falegname anche lui, umile e realista ma distante infinitamente da mastro Ciliegia, aperto alla creatività positiva. Di fronte ad un pezzo di legno, i due hanno reazioni del tutto opposte: uno ci vede al massimo una gamba da tavolino, l'altro vuol trarne invece addirittura un *"burattino meraviglioso che sappia ballare, tirare di scherma e fare salti mortali"*. Pinocchio dunque – ci ricorda il Card Biffi – non è frutto del caso: è stato vagheggiato e voluto ancor prima di esistere: anzi, esisterà appunto in forza di questa meditata decisione di sognatore creativo volto al bene.

Avevamo pensato di usare questa fiaba proprio per tratteggiare un sindacalista FLAEI dal cuore più grande delle persuasioni comuni, testimone delle cose più alte che aiutano l'uomo a realizzarsi positivamente, e che a fatica qui siamo riusciti a delineare.



Una fiaba che irrompe verso il profondo del nostro spirito e in cui d'istinto abbiamo riconosciuto la nostra storia, quella della FLAEI con lo sguardo rivolto verso l'alto.

Ci sembrava il racconto giusto da tratteggiare fin dall'inizio della nostra relazione. Forse però ci avrebbero accusato di scarsa originalità, perché la FLAEI aveva fatto il medesimo esempio nel Congresso nazionale del 1997 a Chianciano.

Abbiamo allora desistito; eppure... come non ispirarci ancora una volta a Geppetto, come non trovare giusta e suggestiva la forza in un personaggio, sia pure di fiaba, che ci spinge, dentro le grandi e forse drammatiche sfide che dovremo affrontare come sindacato nel presente e nel futuro vicino, ad immaginare e creare tale futuro con parametri diversi da quelli che pessimisticamente circolano in prevalenza intorno a noi, considerati realistici, ma forse capaci di nascondere la sottile paura delle responsabilità più avanzate, più alte e più coinvolgenti anche dal punto di vista personale?

Ebbene, i sindacalisti della FLAEI non faranno l'errore di mastro Ciliegia, essi sono decisi a continuare a sognare scenari anche diversi e di livello decisamente più alto di quelli che sembrano imporsi con sicurezza alle prevalenti analisi e posizioni che sono intorno a noi.

Il nostro compito di sindacalisti si conferma, in questo senso, non un semplice mestiere, ma davvero **una missione**, e perciò, mentre tutto intorno a noi sembra suggerire approcci contenuti e pragmatici, noi rimaniamo decisi ad andare oltre, ispirati dai nostri valori di sempre e dai loro grandi testimoni di sempre, i Don Bosco e i La Pira, i Dossetti e i don Milani, gli Olivetti e i Mattei, e quelli più stretti di casa nostra, i Pastore e i Romani, i Saba e i Marini e, ancora più prossimi a noi, i Sironi, gli Occhipinti e i Coviello e i tanti altri che hanno saputo convincere il cuore di generazioni, confermando una CISL ed una FLAEI all'altezza del presente e del futuro.

Lo faremo con la speranza nel cuore e la certezza nella mente, ricordando le parole di quel grande Papa, Giovanni Paolo II, che nell'enciclica *"Centesimus annus"*, parlando della fine del marxismo come idea sconfitta dalla storia, ma avendo ben presenti i problemi che comunque permangono all'interno di un sistema come quello dell'economia di mercato, sia per le singole persone espulse dai cicli produttivi che per le nazioni più in generale, ebbe a scrivere: *"Si apre qui un grande e fecondo campo di impegno e di lotta, nel nome della giustizia, per i sindacati (...) che ne difendono i diritti e ne tutelano la soggettività, svolgendo al tempo stesso*



*una funzione essenziale di carattere culturale, per farli partecipare in modo più pieno e degno alla vita della Nazione ed aiutarli lungo il cammino dello sviluppo”.*

Parole che debbono mantenere accesi i cuori, parole che portiamo scolpite dentro di noi durante tutto il tempo in cui saremo partecipi di questa grande ed unica missione che è la CISL.

Lo faremo perché siamo fedeli nei valori, nella lettura universale di questo modo di essere CISL e FLAEI, di essere sindacalisti, cioè lavoratori al servizio dei lavoratori e del bene comune.

*Buon Congresso a tutti noi.*



