

Lavoratore Elettrico



Periodico FLAEI CISL
Federazione Lavoratori
Aziende Elettriche Italiane

Ottobre 2026
anno 1 n°2
Fondato nel 1950

Crisi energetica caro bollette autunno caldo:

Le proposte della Flaei-Cisl

- ✓ Mix energetico
- ✓ No ideologia green
- ✓ Ripartenza (del) nucleare
- ✓ Regia pubblica reti elettriche

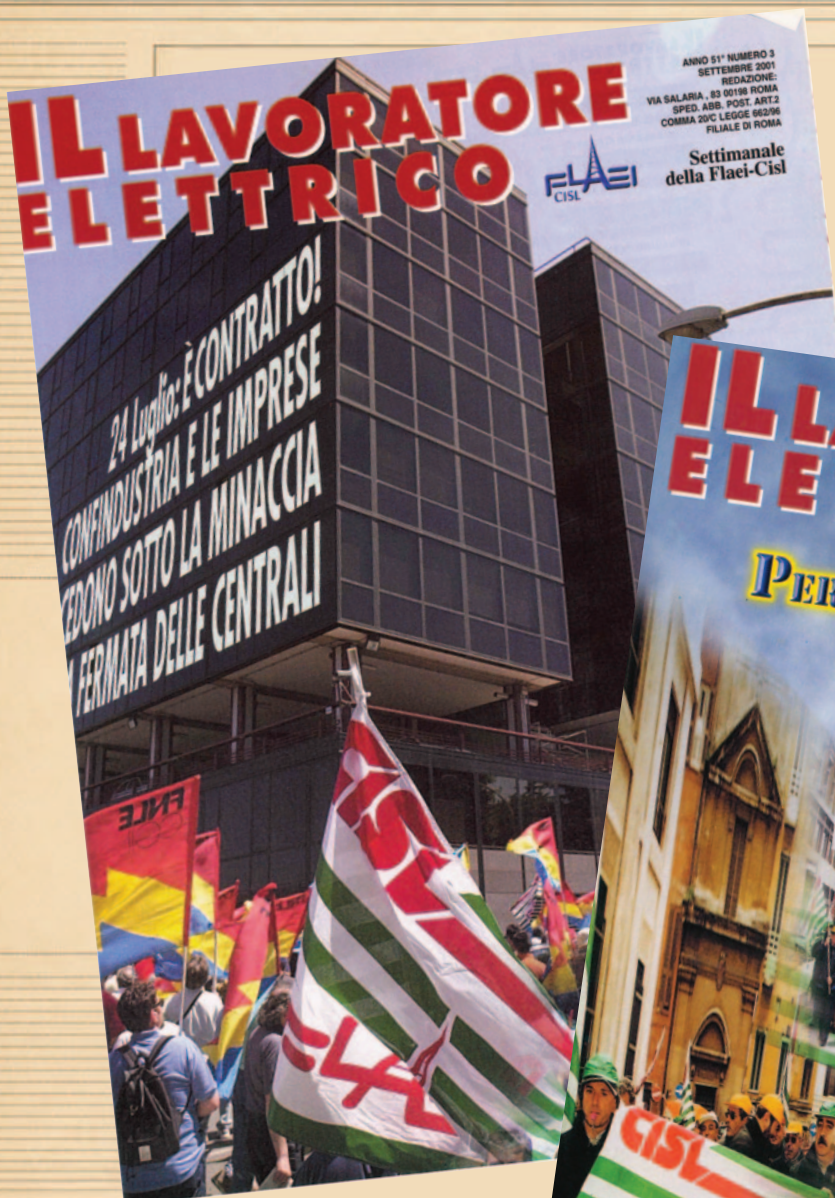
• ENEL: DALLA VERTENZA
AI RISULTATI

• IL CONTRATTO ELETTRICO, LA
SUA STORIA, LA NOSTRA VISIONE

• ENEL: IMPORTANTE
ACCORDO-MODELLO SULL'AI

• IL MONDO DELL'ENERGIA
PARLA ITALIANO

2001, DA MARZO A LUGLIO. DUE PASSAGGI FONDAMENTALI, PROTAGONISTA LA FLAEI-CISL: LA BATTAGLIA PER IL CONTRATTO DI SETTORE. UNA BATTAGLIA VINTA GRAZIE ALL'IMPEGNO, LA DEDIZIONE E LA FORZA DI UN'ORGANIZZAZIONE CHE ATTRAVERSO I SUOI RAPPRESENTANTI E ISCRITTI HA SAPUTO VINCERE, NON SOLO TUTELANDO IL PRESENTE, MA GUARDANDO AL FUTURO DEI LAVORATORI, DELLE FAMIGLIE E DELL'ITALIA.



**REGIA PUBBLICA DELLE RETI
ELETTRICHE: LANCIAMO LA SFIDA**
AMEDEO TESTA PAG 4



**ENEL. FINALMENTE SI VOLTA PAGINA
SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI**
ANDREA RONCI PAG 6

**IL VALORE STRATEGICO DELLE
AZIENDE CONCESSIONARIE
DELL'ENERGIA ELETTRICA**
GRAZIANO FROLI PAG 8

**NOZZE D'ARGENTO CON RISERVE...
ECCO PERCHÈ**
ARSENIO CAROSI PAG 10



**PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO
IN A2A UNA SCELTA CHE PREMIA**
CRISTIANO MAZZUCOTELLI PAG 12

**“UNA NUOVA GOVERNANCE
INTERNAZIONALE
DELL'EMERGENZA ENERGETICA
BASATA SULL'EQUITÀ SOCIALE”**
REDAZIONE PAG 13

**LA SICUREZZA ENERGETICA
NON NASCE PER CASO**
FABRIZIO DE FEO PAG 14

**I TROPPI BLACKOUT: ECCO CHI
INVESTE E COSA FARE PER EVITARLI**
PIETRO ROMANO PAG 16



**LA RETE ITALIANA ALLA PROVA
DEL CALDO: QUANTO È REALE
IL RISCHIO BLACKOUT**
ALDO TORCHIARO PAG 18



**QUANDO IL LAVORO SUPERA
I CONFINI ARCA E IBEW INSIEME
PER UN BENESSERE CONDIVISO**
MICHELE SPITALE PAG 21

**FLAEI CISL E IL SINDACATO
AMERICANO IBEW UNITI
NELLA MEMORIA**

MASSIMO SAOTTA PAG 22

**CON L'AI IL LAVORO ELETTRICO È
COME L'ENERGIA: SI TRASFORMA**
VERONICA CAFORIO PAG 24



**IL MONDO DELL'ENERGIA
PARLA ITALIANO**
EMANUELA PREITI PAG 26

**VIOLENZA E MOLESTIE: QUALI
MISURE NEI LUOGHI DI LAVORO**
MANUELA LUPI PAG 27

**I SOCIAL SONO UNA SCELTA
STRATEGICA**
LUCA PASQUADIBISCEGLIE PAG 28

**LE SFIDE PER LA RETE BT E IL NUOVO
RUOLO DELLA CABINA SECONDARIA**
LEO LACARTE LAMPI PAG 29



**GEOTERMIA E IDROELETTRICO
IN TOSCANA**
LUCA LUCIETTO PAG 30

LA FLAEI SEMPRE GIOVANE
DUILIO GAETANO
MONTAGNINO PAG 32

**IL CAPITALE UMANO COME
CAPITALE SINDACALE**
DAVIDE GABRIELE LICURSI PAG 33

L'ITALIA TORNA AL NUCLEARE
AMEDEO TESTA PAG 34

**GIANNI CARMINATI:
UN SINDACALISTA MISSIONARIO**
ARSENIO CAROSI PAG 35



Lavoratore Elettrico

DIRETTORE RESPONSABILE
Fabio Torriero

DIRETTORE
Amedeo Testa

COORDINATORE DI REDAZIONE
Luca Pasquadibisceglie

COMITATO DI REDAZIONE
Flaei Cisl: Graziano Froli, Mario Marras,
Cristiano Mazzucotelli, Andrea Ronci, Mas-
simo Saotta, Maurizio Ottaviani.

Grafica F. Callegger

REDAZIONE
Flaei Cisl: Via Salaria n. 83 - 00198
Roma

Registrato presso Tribunale di Roma
il 4-12-2025 numero 128



AUTUNNO CALDO, ECCO COSA CI ASPETTA E COME AFFRONTARE L'EMERGENZA ENERGETICA

REGIA PUBBLICA DELLE RETI ELETTRICHE: LANCIAMO LA SFIDA

AMEDEO TESTA

Segretario generale FLAEI - CISL



Lo scenario che abbiamo davanti non concede distrazioni. L'Autunno alle porte, dalle bollette, al caro benzina, al ristagno economico, sarà un periodo contrassegnato da frizioni sociali, preoccupazioni collettive, rivendicazioni sindacali e le scontate polemiche politiche a non finire, visto che ci avviciniamo alle elezioni. La guerra tra Russia e Ucraina non accenna a finire e la crisi di Hormuz resta un nodo ancora irrisolto: l'energia continua ad essere terreno di conflitto. Mai come in questo momento occorre avere una visione di largo respiro evitando ricette e soluzioni parziali.

L'energia si sta trasformando in una vera e propria emergenza nazionale e internazionale. In questo quadro l'Italia - priva di

materie prime energetiche e tra i Paesi più dipendenti dall'estero - è chiamata a compiere scelte strategiche particolarmente attente, guardando non ai prossimi mesi ma ai prossimi decenni.

La transizione energetica e la crescita impetuosa dell'intelligenza artificiale mi portano a dire diverse cose importanti. Serve avere grande attenzione sul versante delle concessioni, garantendo assetti stabili in linea con il passato, un potenziamento enorme delle reti di trasmissione e di-





stribuzione, investimenti importanti per quanto riguarda il parco idroelettrico (il nostro oro bianco) ed infine la possibilità di tornare ad avere il nucleare, unica possibile leva per essere (abbastanza) indipendenti sul

piano energetico. Questo perché i data center e la digitalizzazione faranno lievitare i consumi elettrici, mentre la generazione diventa diffusa, intermittente, distribuita su migliaia di punti. Servono perciò investimenti sempre più rilevanti, ben maggiori di quelli realizzati in passato. Ma il fulcro del mio ragionamento vuole essere un altro. In questo nuovo assetto la rete rappresenta il nodo strategico per il governo dell'intero sistema elettrico nazionale.

Il problema fondamentale, quindi, oggi e per gli anni a venire, non è l'aumento della domanda di energia — l'offerta è abbondante — bensì l'aumento della complessità. Il bene più prezioso non sarà

l'energia, ma la capacità di coordinare la complessità. Ecco perché il valore strategico si sposta sempre più dalla centrale alla rete: essa non trasporta soltanto energia, ma coordina i flussi, mantiene l'equilibrio del

sistema, integra gli accumuli, garantisce la sicurezza, rende possibile il funzionamento stesso del mercato elettrico.

La rete diventa così una piattaforma digitale assai più complessa che in passato. E quando la complessità cresce, il mercato da solo non basta più. Servono coordinamento e pianificazione, standard comuni e interoperabilità, sicurezza e resilienza. Sono funzioni di sistema, non merci da lasciare alla sola convenienza del momento.

È evidente, allora, che più aumenta la complessità, maggiore è il bisogno di coordinamento e di una presenza istituzionale diversa rispetto al passato. Una regia pubblica sempre più forte non può essere lasciata solo nelle mani dei privati, che troppo spesso agiscono con logiche di mercato non coincidenti con il bene comune.

È qui il cuore della nostra proposta: serve una regia politica molto, molto più attenta a ciò che fanno le aziende partecipate dallo Stato e dai Comuni. Chi detiene quelle quote ha il dovere di indirizzarle verso l'interesse del Paese, non verso il solo rendimento di breve periodo. Non è un ritorno al passato, ma la condizione per governare il futuro. L'autunno che si apre sarà caldo: la FLAEI c'è, con idee e proposte concrete. ■



**BOLLETTE, CARO
BENZINA, RISTAGNO
ECONOMICO, FRIZIONI
SOCIALI, VENTI DI
GUERRA: TUTTI NOI
SIAMO IMPEGNATI AD
AFFRONTARE AL MEGLIO
OGNI EMERGENZA.
CI VUOLE UNA VISIONE
E LA FLAEI-CISL STA
FACENDO LA SUA PARTE**





ENEL, DALLA VERTENZA AI RISULTATI

FINALMENTE SI VOLTA PAGINA SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

ANDREA RONCI*Segretario nazionale FLAEI-CISL*

L'8 settembre 2026, al termine di una trattativa complessa tra i vertici Enel e le Segreterie Nazionali di Flaei, Filctem e Uiltec, sono stati sottoscritti alcuni accordi che segnano l'avvio di una nuova fase nelle relazioni industriali del Gruppo, rimettendo al centro il lavoro, il confronto e la partecipazione.

Il primo risultato riguarda la chiusura della lunga vertenza sulla modifica dell'orario di lavoro dei Blue Team. Dopo l'ipotesi di accordo del 14 aprile, è stato definito l'avvio del nuovo orario e del relativo trattamento economico e normativo da gennaio 2027, una volta completate le attività organizzative e informatiche necessarie.

Dopo sei mesi di applicazione è prevista una verifica nazionale per valutarne gli effetti e af-

frontare eventuali criticità. Un risultato che arriva dopo la ferma contrarietà espressa dal Sindacato sin dalla prima proposta aziendale del 2020, che ha consentito di limitare gli spazi di gestione unilaterale dell'azienda e migliorare il trattamento economico e normativo.

Insieme alla chiusura della vertenza, Enel e Organizzazioni sindacali nazionali hanno sottoscritto un Protocollo di Intesa per rilanciare le relazioni industriali nel Gruppo su temi strategici: piano industriale e investimenti, concessioni, trasformazione tecnologica e intelligenza artificiale, mobilità interna, evoluzione organizzativa e qualità delle relazioni territoriali. Previsto inoltre l'aggiornamento del Modello di Relazioni Industriali del 2012, il confronto sugli accordi economici regionali, il piano degli inserimenti, la manutenzione delle sedi, la concilia-



**VI RACCONTO
LA NOSTRA BATTAGLIA
CHE GUARDA AL FUTURO**



zione vita-lavoro e la situazione degli istituti sociali ARCA, FISDE e FOPEN.

Il Protocollo riattiva anche il confronto sulle questioni ancora aperte nella Rete, a partire dalle intese del 6 novembre 2024. Tra i temi: emergenze e reperibilità, rafforzamento degli organici, percorsi professionali, insourcing, organizzazione SSG, lavori sotto tensione, copertura delle posizioni, formazione, Unità Tecniche e inserimento degli apprendisti.

Sono confermate le 1.000 ulteriori immissioni nella Rete, che si aggiungono a quelle previste dal Protocollo del 24 aprile 2024.

Dal 1° novembre 2026, inoltre, l'indennità giornaliera per il personale reperibile "di rinforzo", effettivamente chiamato a intervenire, passa da 20 a 42 euro. Per la task force viene inoltre previsto un trattamento di 48 euro per gli interventi nella Regione di appartenenza e 50 euro per quelli fuori regione.

Il risultato porta anche la firma delle lavoratrici e dei lavoratori, in quanto la trattativa dell'8 settembre è stata seguita in diretta da quasi 400 responsabili sindacali regionali e territoriali e RSU di e-distribuzione. A monte, l'ipotesi di accordo del 14 aprile era stata sottoposta al voto in oltre 300 assemblee, con la partecipazione di oltre 5.200 lavoratrici e lavoratori e un esito complessivamente favorevole.

La partecipazione ha quindi dato al Sindacato un mandato chiaro e rafforzato la capacità negoziale al tavolo. Lo stesso metodo — informazione, assemblee, coinvolgimento di RSU e delegati — dovrà accompagnare l'applicazione degli accordi e la verifica del nuovo orario.

Le parole contenute negli accordi dovranno tradursi in azioni puntuali, risultati verificabili e risposte concrete alle lavoratrici e ai lavoratori. ■





RETI, LAVORO, COMPETENZE E RELAZIONI INDUSTRIALI

IL VALORE STRATEGICO DELLE AZIENDE CONCESSIONARIE DELL'ENERGIA ELETTRICA

GRAZIANO FROLI*Segretario Nazionale FLAEI-CISL*

Le aziende concessionarie rappresentano un patrimonio industriale e strategico per il Paese. Al centro ci sono le persone che, con professionalità, spirito di servizio e senso di appartenenza, garantiscono ogni giorno un servizio pubblico essenziale. **Un presidio strategico per il Paese.** Nel contesto della transizione energetica, le reti assumono un ruolo sempre più strategico: crescita delle rinnovabili, elettrificazione dei consumi e dei trasporti, autoproduzione, sistemi di accumulo e comunità energetiche rendono il sistema più complesso e interconnesso. Costruire la rete del futuro richiede maggiori investimenti in infrastrutture, digitalizzazione, innovazione e competenze, per renderla più resiliente ed efficiente. **Il lavoro e le competenze al centro del servizio.** L'efficienza della



rete non dipende solo dalla tecnologia, ma dalla professionalità di chi la progetta, realizza, gestisce e mantiene. Conoscenza degli impianti, competenze e cultura della sicurezza sono essenziali per garantire un sistema elettrico affidabile di qualità.

Queste professionalità sono ancora più preziose nelle situazioni di criticità, dove esperienza e tempestività sono decisive per assicurare la continuità del servizio.

La presenza sul territorio. Le aziende concessionarie svolgono una funzione profondamente legata ai territori: città, aree industriali, montagne e piccoli centri, ciascuno con caratteristiche, esigenze e criticità differenti. La presenza di strutture, persone e competenze è essenziale per mobilitare rapidamente uomini e mezzi. Occorre quindi preservare e rafforzare il presidio territoriale, soprattutto nelle aree più disagiate e maggiormente esposte alle criticità. **Il core business come patrimonio**

dei concessionari. Le competenze strategiche devono rimanere all'interno delle aziende concessionarie, garantendo presidio dei processi, capacità progettuale e operativa, tempestività nella gestione delle situazioni più complesse. L'esternalizzazione può rispondere a esigenze specifiche o temporanee, ma non deve impoverire il patrimonio di competenze interne. Dove è stata eccessiva, occorre ricostruire e riportare all'interno professionalità e conoscenze strategiche disperse nel tempo.

Appartenenza e spirito di servizio. Chi lavora nelle aziende elettriche contribuisce ogni giorno a garantire un servizio essenziale a famiglie, ospedali, scuole e attività produttive, con una responsabilità che emerge ancora di più nelle situazioni di emergenza.

Senso di responsabilità e appartenenza, conoscenza del territorio e del lavoro quotidiano, sono un patrimonio prezioso: "senza i lavoratori a bordo" non è possibile garantire un servizio come quello elettrico.

La qualità delle relazioni industriali. In un settore strategico e specializzato, il confronto continuo tra aziende e rappresentanze dei lavoratori favorisce relazioni industriali solide, costruttive e partecipate, essenziali per accompagnare i processi di cambiamento e migliori condizioni di lavoro.

La partecipazione e un dialogo sociale maturo sono condizioni essenziali per costruire un clima di fiducia e condividere una visione di lungo periodo.

Il patrimonio per la rete del futuro. Le reti elettriche sono un'infrastruttura strategica per il Paese. Le donne e gli uomini che ogni giorno le progettano, gestiscono e mantengono ne garantiscono sicurezza, efficienza e continuità. È da questo patrimonio che occorre partire per costruire la rete del futuro: investendo nelle infrastrutture e nelle persone, innovando senza disperdere competenze, rafforzando il presidio territoriale, valorizzando il lavoro e relazioni industriali di alto profilo. ■





IL CONTRATTO DEL SETTORE ELETTRICO, IL NOSTRO FIORE ALL'OCCHIELLO

NOZZE D'ARGENTO CON RISERVE... ECCO PERCHÈ

ARSENIO CAROSI

*Ex segretario generale
FLAEI-CISL*





Il 24 luglio scorso il Contratto per i Lavoratori addetti al Settore Elettrico ha celebrato le nozze d'argento. Venticinque anni di certezze e di garanzie, migliorate dalla contrattazione lungo il percorso temporale che l'ha accompagnato fin qui.

Un contratto apparentemente in buona salute, che ha impedito una concorrenza sleale tra gli operatori e ha dato certezze alle imprese circa i costi e l'impiego del fattore lavoro, impedendo speculazioni e pratiche sleali. Il sindacato è stato ai patti, e con orgoglio ribadisce oggi la giusta scelta di allora di unificare i trattamenti per tutti, vecchi e nuovi operatori e dipendenti elettrici.

Alcune aziende si sono sviluppate e dimostrano affidabilità, ma c'è anche chi ha debordato rispetto alle premesse, muovendosi lungo quei sentieri che nel 2000 puntavano ad un impoverimento del lavoro e dei sistemi di relazione.

L'incidenza del costo del lavoro delle aziende del Settore è inferiore al 6%, e non condiziona minimamente le finalità finanziarie delle imprese. L'accanimento continuo ad agire soltanto sui costi comprimibili, quali quelli del personale, ha tuttavia pesantemente indebolito le aziende elettriche.

Si mette così in pericolo la sicurezza del sistema: gli organici sono ridotti a meno di un quarto rispetto a quando Bersani varò il suo decreto.

Quando un concessionario di Stato che gestisce una parte rilevante della rete strategica nazionale sceglie la via dell'esternalizzazione, affidando cantieri, manutenzioni e perfino l'interfaccia tecnica con i produttori a una miriade di imprese appaltatrici (spesso frammentate e in subappalto) si crea una pericolosa asimmetria tra la responsabilità del sistema e la capacità operativa diretta. E soprattutto si determina perdita di know-how e diluizione della sicu-

rezza. 25 anni fa il contratto differì l'impegno a riclassificare il personale per le trasformazioni che erano intervenute. Tutto è fermo ad allora, tranne qualche residuale ritocco, mentre le aziende si muovono unilateralmente fuori regola. Peggio, si è svilito e svuotato il punto di forza del sistema di relazioni industriali rappresentato dal confronto preventivo, ribadito

non soltanto dal contratto di settore ma anche dalle garanzie e dalle intese sottoscritte in attuazione dell'art.54.

La FLAEI sa che le fortune dei sistemi elettrici risiedono in un clima ambientale e un sistema di rapporti coinvolgente tra le Parti, risiedono in una partecipazione responsabile con cui da sempre essi sono vissuti.

Sono sopraggiunte novità che rafforzano questa esigenza:

l'invasione delle fonti rinnovabili, che cambiano radicalmente la gestione della rete e, trascorso un quarto di secolo, la conferma che la liberalizzazione del sistema elettrico nazionale è il più grande fallimento attraversato dal Settore.

Ci siamo sempre spesi per dimostrarlo, venendo accusati di essere ideologicamente condizionati.

Ci pare invece che subordinati siano coloro che insistono sul contrario, visto che l'unico segmento libero del sistema (il 95% è vincolato rigidamente) è la commercializzazione al dettaglio, che offre un minimo margine di scelta per un 5-8%, organizzazione inclusa, del costo del kWh.

Celebriamo allora le nozze d'argento, immaginando che la scadenza delle concessioni sia occasione per formalizzare un ruolo pubblico di vigilanza e di supervisione sulle garanzie industriali e strategiche dei concessionari; ponendo mano, al tempo stesso, agli aspetti incompleti o alterati nel tempo del dettato contrattuale. Ne trarrà beneficio ogni lavoratore, e insieme ad essi le imprese e il Paese. ■

«
**25 ANNI COMBATTUTI E
DIFESI OGNI GIORNO.
GRAZIE ALLA FORZA
E ALLA LUNGIMIRANZA
DELLA FLAEI-CISL**
»



PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO IN A2A

UNA SCELTA CHE PREMIA

CRISTIANO MAZZUCOTELLI*Segretario Nazionale FLAEI-CISL*

Il 26 febbraio 2026, l'Assemblea del CNEL ha definito il regolamento per il riconoscimento del bollino CNEL, ovvero l'attestazione istituzionale che individua le migliori pratiche di partecipazione in attuazione della Legge 15 maggio 2025, n. 76; legge nata da una proposta di legge di iniziativa popolare promossa dalla Cisl.

Riprendiamo, in proposito, alcune parole del Professor Massagli (Presidente della Commissione nazionale per la partecipazione dei lavoratori al CNEL), per rappresentare al meglio la valenza di questo riconoscimento: "con il bollino CNEL si sta affermando un originalissimo standard reputazionale, applicato su base volontaria alla contrattazione collettiva. Il distintivo non attribuisce alcun vantaggio fiscale o contributivo diretto, non produce effetti autorizzativi e non costituisce una certificazione normata. Ciononostante, è crescente l'interesse di aziende verso questo vero e proprio riconoscimento sociale, che sta diventando prova certo non sufficiente, ma necessaria, della realizzata sostenibilità sociale d'impresa".

Tra le aziende, una trentina circa, che fino ad ora si sono aggiudicate l'attestazione c'è anche A2A. Riteniamo che il punto più alto dell'approccio partecipativo del Gruppo sia stato raggiunto con l'accordo sottoscritto nel 2025, tra azienda e sindacato, sul piano di azionariato diffuso a favore di tutti i dipendenti del Gruppo.

Un accordo che prevede nell'arco del triennio 2025 – 2027, per ogni singolo anno, due momenti specifici per coloro che volontariamente

aderiscano al piano. A giugno, l'assegnazione gratuita, ad ogni dipendente, di un numero di azioni per un controvalore di 500 euro, mentre a novembre, a fronte dell'acquisto di un determinato numero di azioni il riconoscimento di azioni gratuite (cosiddette "matching") in proporzione variabile a seconda della qualifica contrattuale e, ovviamente, con un limite dettato da normative sull'esenzione fiscale a cui è soggetto il controvalore economico.

I lavoratori possono aderire al piano anche solo per la parte gratuita e, per favorire un accesso consapevole, le Parti hanno promosso e illustrato, con varie iniziative a sostegno, regole, limiti e tempi del processo.

Per la FLAEI Cisl, che ha aderito, sin da subito, all'iniziativa e che continua a sollecitare e condividere percorsi partecipativi, si tratta di una buona pratica, quasi una tappa fondamentale e un'azione concreta verso forme di democrazia economica, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 46 della Costituzione italiana, per dare voce e potere decisionale ai lavoratori all'interno delle imprese.

Seppur con quote di capitale molto limitato, si potrebbe aprire la strada verso esperienze di capitalismo associativo per promuovere forme avanzate di condivisione del valore, orientandosi sempre di più verso il modello partecipativo che per la FLAEI Cisl, in estrema sintesi, dovrà configurarsi progressivamente come il passaggio dall'era della semplice rivendicazione sindacale a un modello di democrazia economica e cogestione aziendale. ■



SAN DIEGO (USA). CONGRESSO MONDIALE IBEW

“UNA NUOVA GOVERNANCE INTERNAZIONALE DELL’EMERGENZA ENERGETICA BASATA SULL’EQUITÀ SOCIALE”

REDAZIONE

Ogni emergenza mondiale non solo si affronta, ma si deve intuire e anticipare. E per questo ci vogliono una visione e una rete efficace capaci di incidere nella realtà. E soggetti in grado di interpretarla.

E cosa c'è di meglio di una sinergia internazionale di idee, volontà, ricette da proporre alla politica, alla società, per salvaguardare la vita, i diritti e le tutele dei lavoratori?

È l'atmosfera e la mission di Ibew: sindacalisti elettricisti americani a congresso con uno scopo da raggiungere: costruire una migliore governance della transizione energetica, basata sull'equità sociale, di fronte alle sfide che aspettano i continenti e alle difficoltà registrate finora nei vari paesi.

E la Flaei-Cisl è stata presente col suo bagaglio storico, la sua esperienza e le sue proposte che si candidano ad essere un modello riconosciuto, una risposta globale di fronte a problemi globali.

“È entusiasmante vedere questa collaborazione sindacale sul campo – ha dichiarato Amedeo Testa, segretario generale della Flaei-Cisl, a nome del comparto italiano, intervenendo di fronte a migliaia di sindacalisti – perché siamo qui? Perché la FLAEI guarda oltre i confini. Le scelte sull'energia non si fanno più solo in Italia.

Le reti elettriche dovranno reggere investimenti enormi per la transizione, i data center, la mobilità elettrica. E chi ci lavora deve avere voce su come e da chi vengono governati



quegli investimenti. Per questo abbiamo lanciato la nostra proposta di governo pubblico delle reti: il settore elettrico è troppo strategico per essere lasciato quasi solo ai privati. Ed è una proposta che abbiamo concepito grazie anche al confronto con i sindacati elettricisti di tutto il mondo, dall'IBEW americano alla rete della Global Power Trade Unions, che quest'anno si riunirà proprio in Italia, a Caserta”.

Amedeo Testa ha ribadito, infine, il compito che dovrà affratellare, da oggi in poi, tutti i sindacalisti: “Consapevoli di un nuovo protagonismo da conquistare ogni giorno”.



LA TRANSIZIONE RICHIEDE UN NUOVO "MIX":
FONTI, RETI, ACCUMULI, DIGITALE E COMPETENZE

LA SICUREZZA ENERGETICA NON NASCE PER CASO

FABRIZIO DE FEO

Editorialista de *Il Giornale*



I blackout del 28 aprile 2025 in Spagna (e non solo) ha riportato all'attenzione dell'opinione pubblica un tema fondamentale: la sicurezza del sistema elettrico. Le analisi tecniche condotte successivamente hanno mostrato come non sia stato il guasto di un singolo impianto o una specifica fonte di produzione a provocare il collasso, ma una concatenazione di eventi che ha coinvolto la stabilità della rete, la regolazione della frequenza e della tensione e la capacità del sistema di reagire a perturbazioni improvvise. Una lezione importante che riguarda la transizione energetica e il primato delle fonti rinnovabili, con una domanda non da poco: il sistema sarà in grado di garantire in futuro elettricità in ogni momento, anche quando il sole non splende, il vento si ferma o la domanda raggiunge i suoi picchi?

La risposta non può essere affidata a una sola tecnologia. Fotovoltaico ed eolico stanno crescendo e sono importanti per la neutralità climatica, tuttavia, la loro natura non programmabile rende il funzionamento del sistema più articolato rispetto al passato.



DALLA SPAGNA IL
MONITO A CAMBIARE
PASSO E ROTTA



Per questo diventa fondamentale costruire un sistema energetico nel quale ogni elemento svolga una funzione specifica.

Servono impianti di accumulo in grado di immagazzinare l'energia prodotta quando è abbondante e restituirla nei momenti di maggiore richiesta. Servono reti di trasmissione e distribuzione più moderne, digitalizzate e resilienti. Servono interconnessioni che permettano di condividere le risorse tra territori diversi. E servono anche fonti programmabili capaci di garantire la stabilità del sistema quando le condizioni lo richiedono.

Il punto, dunque, non è stabilire quale tecnologia debba prevalere sulle altre, ma costruire un equilibrio nel quale ogni componente contribuisca alla sicurezza complessiva. Più che di un semplice "mix energetico", oggi dovremmo iniziare a parlare di un vero "mix della



sicurezza”: un modello nel quale non conta solo la presenza di fonti diverse, ma l'equilibrio tra tutti gli elementi che rendono il sistema elettrico affidabile.

La sicurezza del sistema nasce dall'integrazione di cinque pilastri: fonti energetiche diversificate, reti robuste e resilienti, sistemi di accumulo in grado di garantire flessibilità, una digitalizzazione sempre più evoluta per monitorare e governare la rete e, soprattutto, le compe-

nutentori, dispatcher e tutte quelle professionalità che quotidianamente assicurano il funzionamento di una delle infrastrutture più strategiche del Paese.

La crescente complessità della rete rende il capitale umano ancora più importante, insieme a una necessaria visione generale e regia pubblica da ripensare. La formazione continua, l'aggiornamento professionale e il ricambio generazionale diventano elementi decisivi



tenze delle persone che ogni giorno progettano, gestiscono e mantengono efficiente questa infrastruttura strategica. Se anche uno solo di questi elementi viene trascurato, l'intero sistema diventa più vulnerabile.

La sfida riguarda però anche un'altra infrastruttura spesso invisibile agli occhi dei cittadini: la rete elettrica.

Dietro la sicurezza del sistema elettrico non ci sono soltanto algoritmi, sensori o software di controllo, ma tecnici, operatori, progettisti, ma-

quanto gli investimenti nelle infrastrutture. È una trasformazione sistemica che coinvolge infrastrutture, organizzazione del lavoro, sicurezza degli impianti, innovazione tecnologica e qualità dell'occupazione. La sostenibilità ambientale deve procedere insieme all'affidabilità del servizio e alla capacità del sistema di affrontare situazioni impreviste.

È una prospettiva che riguarda da vicino il ruolo del sindacato. Come forza trainante dell'economia e della società. ■



I COMPITI DELLE SOCIETÀ CHE GESTISCONO LE RETI ELETTRICHE E DEI CITTADINI

I TROPPI BLACKOUT: ECCO CHI INVESTE E COSA FARE PER EVITARLI

PIETRO ROMANO*Direttore di Ore 12 Italia*

Quattrocentocinquanta milioni per rendere le infrastrutture elettriche più moderne e resistenti ai picchi meteorologici in un gruppetto di comuni dell'hinterland milanese. A tanto ammonta l'investimento programmato dalla società che gestisce la rete elettrica tra Opera, Cesano Boscone, San Giuliano Milanese e altri centri limitrofi anche loro alle prese questa estate con disservizi elettrici. Un esempio ristretto ma che evidenzia il costo che potrebbe essere necessario a livello nazionale per ridurre i blackout, le interruzioni della fornitura di energia elettrica, che appunto nell'estate 2026 hanno messo in difficoltà

famiglie e imprese un poco in tutta Italia (e non solo).

Ma che cos'ha creato queste disfunzioni? I blackout elettrici avvengono di solito per tre motivi: il caldo record, il sovraccarico dei consumi, il maltempo. Più nel dettaglio, le interruzioni improvvise sono causate principalmente da temperature molto alte che impediscono al terreno di smaltire il calore dei cavi elettrici interrati, di solito a un metro e mezzo circa dal manto stradale, provocando guasti alla rete di distribuzione. Le temperature molto elevate spingono all'uso contemporaneo di condizionatori (e, sia pure meno energivori, di ventilatori e pale) che creano picchi di do-

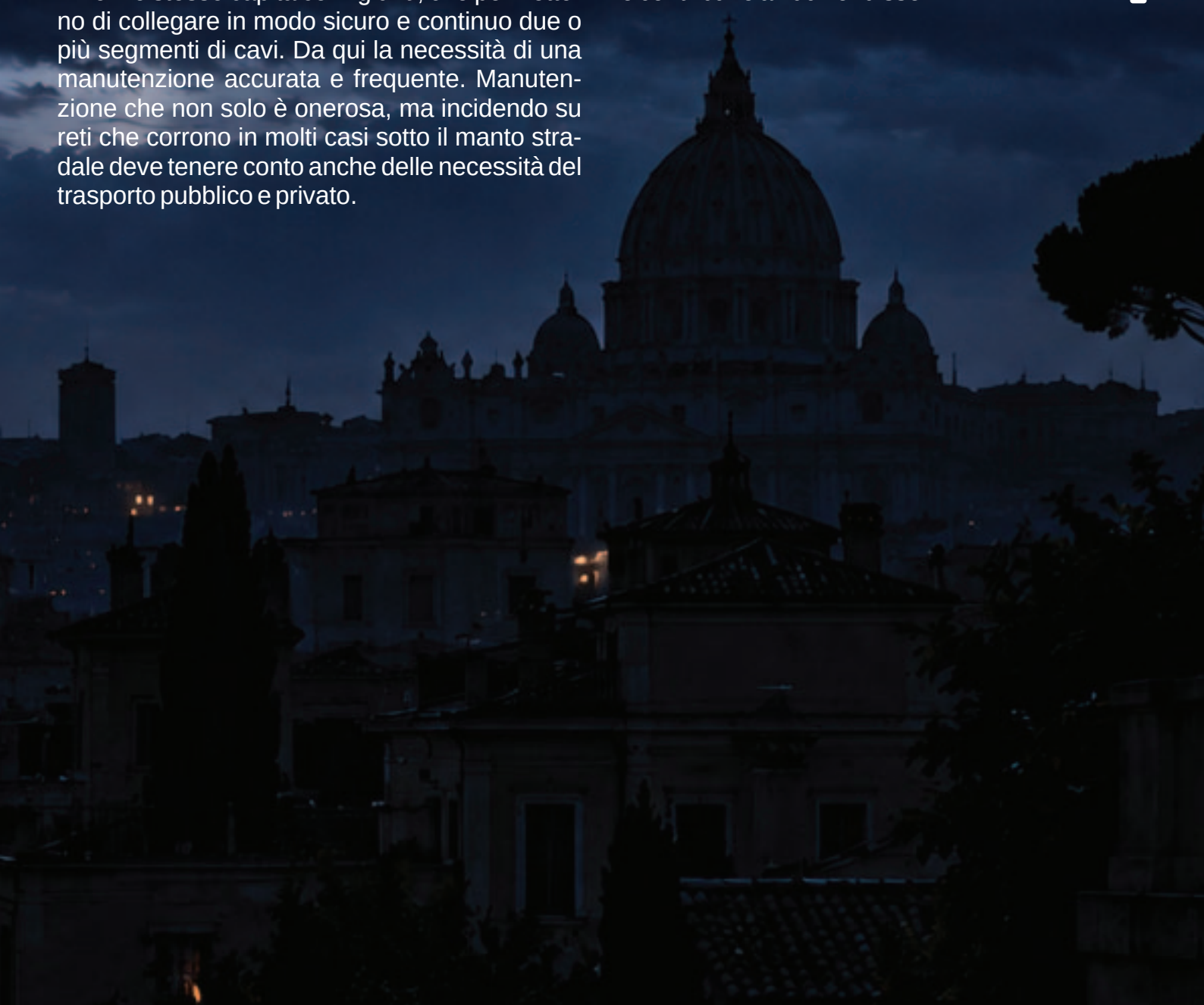


manda ai quali l'offerta non è sempre in grado di rispondere adeguatamente. Non solo. Il maggior consumo porta a un incremento dei flussi di energia e quindi del calore generato e del sovrariscaldamento dei cavi trasportatori. Viceversa, ed ecco la terza origine di blackout più probabile, i fulmini, i temporali, i venti possono danneggiare le linee elettriche all'aperto e quindi esposte agli agenti esterni.

I cavi dove passa l'energia elettrica sono circondati da materiali isolanti e protettivi. La commistione tra alte temperature e maggiore utilizzo dell'energia elettrica, però, conduce a un loro più rapido degrado rispetto ai tempi standard di utilizzo. Lo stesso capita con i giunti, che permettono di collegare in modo sicuro e continuo due o più segmenti di cavi. Da qui la necessità di una manutenzione accurata e frequente. Manutenzione che non solo è onerosa, ma incidendo su reti che corrono in molti casi sotto il manto stradale deve tenere conto anche delle necessità del trasporto pubblico e privato.

Di sicuro questi sono compiti delle società che gestiscono le reti elettriche che, di fronte a blackout, hanno un paio di strade da seguire in attesa delle riparazioni: incanalare l'energia su percorsi che circumnavighino i tratti di cavo danneggiati e/o fornire generatori di emergenza e gruppi di continuità alle comunità rimaste senza elettricità. Nel frattempo, sono chiamate a proseguire nell'opera di modernizzazione della rete.

A loro volta, anche i clienti possono contribuire a combattere i blackout. Evitando, in particolare, di spingere sulla domanda di energia elettrica nei momenti topici, magari con leggere privazioni nel consumo. E aggiornando il proprio 'parco elettrodomestici', per assicurarsi risparmi nella bolletta e contribuire a ridurre i disservizi. ■





TRA FRAGILITÀ INFRASTRUTTURALI, TRANSIZIONE ENERGETICA ACCELERATA E PICCHI DI DOMANDA SENZA PRECEDENTI, IL SISTEMA ELETTRICO NAZIONALE MOSTRA CREPE CHE VANNO OLTRE L'EMERGENZA STAGIONALE

LA RETE ITALIANA ALLA PROVA DEL CALDO: QUANTO È REALE IL RISCHIO BLACKOUT

dossier

ALDO TORCHIARO

Editorialista de Il Riformista



L'estate più calda di sempre è finita. Ma ci ha lasciato una minaccia: la prossima potrebbe essere peggiore. Più torrida, più afosa e, dunque, più esigente per il sistema energetico. Più aumenta il caldo, più cresce la domanda di elettricità: aria condizionata accesa ovunque, acqua refrigerata sempre disponibile, impianti domestici e industriali sottoposti a un carico

crescente. Il problema non è soltanto quanto consumiamo, ma se la rete sia in grado di reggere quando tutti consumano contemporaneamente. L'estate 2026 ha riportato così al centro del dibattito una questione che il settore energetico osserva da tem-





po: la tenuta della rete elettrica italiana sotto stress climatico. Nella settimana a cavallo del 23 giugno, Terna ha registrato un aumento della domanda nazionale del 4,4 per cento in sette giorni, con un picco

giornaliero di 55 GW, il valore più alto dell'anno, pur restando sotto il record storico del 2015.

A farne le spese sono stati soprattutto i grandi centri urbani, con distacchi prolungati e cavi surriscaldati a Torino e Napoli.

1 Non si è trattato di un collasso della rete nazionale, ma di un fenomeno più insidioso: blackout localizzati, a «macchia di leopardo», provocati dalla fragilità di infrastrutture di distribuzione ormai datate.

Cabine, trasformatori e cavi faticano a sostenere l'aumento simultaneo dei carichi legato alla climatizzazione. Il monitoraggio delle allerte caldo e delle interruzioni elettriche mostra una correlazione stretta tra le ondate di calore e le criticità della rete nelle ore centrali della giornata.

2 Dietro l'emergenza contingente c'è però un problema strutturale. Il Rapporto Adeguatezza Italia di Terna, nell'edizione 2025, proietta gli scenari del sistema al 2030 e al 2035 e restituisce un quadro meno rassicurante di quanto possa suggerire la cronaca delle singole giornate di caldo.

3 Il rapporto individua il fenomeno del «missing money»: la crescente penetrazione delle fonti rinnovabili non programmabili riduce i margini di redditività degli impianti termoelettrici a gas, che restano tuttavia indispensabili per coprire i picchi di domanda quando sole e vento non producono. La conseguenza stimata è la possibile dismissione, per insostenibilità economica, di oltre 26 GW di capacità entro il 2030.

4 Il problema, inoltre, non è più soltanto estivo. Il Rapporto Adeguatezza 2024 aveva già evidenziato come le criticità stagionali, un tempo concentrate quasi esclusivamente nei mesi caldi, stiano interessando sempre più anche l'inverno, complicando la pianificazione degli interventi strutturali. In alcune aree del Paese, il combinato disposto di impianti datati e interconnessioni limitate rende la copertura della domanda una questione tutt'altro che scontata.

5 E se il caldo è la variabile ricorrente, l'eclissi solare totale del 12 agosto 2026 ha offerto un banco di prova completamente



te diverso: una riduzione rapida e sincronizzata della produzione fotovoltaica su scala europea, dovuta all'oscuramento quasi simultaneo di migliaia di impianti. In questo caso l'evento era previsto con largo anticipo e ha consentito ai gestori di preparare le centrali a gas di compensazione e di predisporre l'utilizzo delle interconnessioni con i Paesi vicini.

6 Il caso mostra una dinamica generale: la rete italiana reagisce meglio agli stress prevedibili che a quelli improvvisi. Ed è proprio in questa asimmetria che si misura una parte decisiva della sfida della transizione energetica. Il rischio blackout apre quindi anche una questione politica: quella della sovranità energetica. Negli ultimi decenni l'Italia ha costruito un sistema strutturalmente dipendente dall'estero, dal gas importato all'energia acquistata dalla Francia nucleare nelle ore di picco, inseguendo un modello che ha privilegiato il consumo rispetto alla produzione. Il dibattito sul nucleare di nuova generazione, compresi i piccoli reattori modulari, resta ancora in una fase prevalentemente istruttoria, mentre altri Paesi europei hanno già avviato programmi concreti. Anche gli impianti fotovoltaici ed eolici autorizzabili continuano spesso a scontrarsi con iter regionali, ricorsi e sovrapposizioni di competenze che rallentano una capacità produttiva che il Paese avrebbe interesse a sviluppare più rapidamente. Il nodo, in definitiva, non è soltanto tecnologico. È anche culturale e amministrativo: l'Italia fatica ancora a pensarsi come Paese produttore di energia e non soltanto come importatore e consumatore finale. Costruire un mix che tenga insieme nucleare

di nuova generazione, rinnovabili e sistemi di accumulo, semplificando gli iter autorizzativi, non è soltanto una scelta industriale: è la premessa di una sicurezza energetica che il Paese non può continuare a rimandare. Gli operatori del settore convergono su un pacchetto di misure ormai noto: potenziare gli accumuli, sviluppare la rete di trasmissione, introdurre sensoristica e diagnostica predittiva sui tratti più critici, gestire attivamente la domanda attraverso tariffe e aggregatori capaci di modulare i consumi non essenziali nelle ore di picco.

7 La difficoltà non è tanto tecnica quanto economica e regolatoria: occorre rendere sostenibile per gli operatori il mantenimento di una capacità termoelettrica sempre meno remunerativa ma ancora necessaria per garantire la sicurezza del sistema. Il punto, allora, è evitare due errori opposti: l'allarmismo e la sottovalutazione. Il rischio blackout non costituisce oggi un'emergenza imminente su scala nazionale: l'ultimo Summer Outlook di Entso-E non colloca l'Italia tra i Paesi con una carenza strutturale di capacità per l'estate. Ma il rischio si sta spostando progressivamente dal breve al medio periodo, dalla dimensione dell'emergenza a quella strutturale. E se davvero la prossima estate sarà ancora più calda, la domanda di energia tornerà a salire. A quel punto non basterà sperare che la rete tenga. Sarà necessario averla preparata. Le prossime edizioni del Rapporto Adeguatezza di Terna saranno, in questo senso, un termometro più affidabile delle singole ondate di calore per misurare la reale tenuta del sistema elettrico italiano. **8**

NOTE

- 1.** Renewable Matter, «Blackout: il caldo causato dall'uomo sprema la rete, e l'Italia resta al buio», 26 giugno 2026, renewablematter.eu.
- 2.** Selectra, «Allerta caldo e rischio blackout in Italia: la situazione aggiornata», selectra.net, pagina aggiornata quotidianamente.
- 3.** Terna S.p.A., *Rapporto Adeguatezza Italia 2025*, download.terna.it.

- 4.** *Energia Oltre*, «Blackout Italia: l'allarme di Terna nel nuovo Rapporto Adeguatezza 2025», energiaoltre.it, 12 marzo 2026.
- 5.** Terna S.p.A., *Rapporto Adeguatezza Italia 2024*, download.terna.it.
- 6.** Velvet Mag, «Eclissi solare totale 12 agosto 2026: il piano anti blackout per la rete elettrica italiana», velvetmag.it, 13 agosto 2026.

- 7.** Renewable Matter, «Blackout: il caldo causato dall'uomo sprema la rete, e l'Italia resta al buio», 26 giugno 2026, renewablematter.eu.
- 8.** Webnews, «Caldo record, l'Italia è a rischio blackout: cosa sta per succedere», webnews.it, 13 giugno 2026.



IL 4 SETTEMBRE A VENEZIA LA FIRMA DELLA PARTNERSHIP TRA LE DUE ORGANIZZAZIONI

QUANDO IL LAVORO SUPERA I CONFINI

ARCA E IBEW INSIEME PER UN BENESSERE CONDIVISO

MICHELE SPITALE

*Vice Presidente
di ARCA*



Il lavoro può avere confini, il benessere delle persone no. È da questa idea, semplice ma profondamente concreta, che ha preso forma la partnership sottoscritta lo scorso 4 settembre a Venezia tra ARCA – Associazione Nazionale Ricreativa Culturale Sportiva Dipendenti Gruppo Enel e IBEW – International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union n.3.

L'accordo segna un passo significativo perché porta la collaborazione tra realtà del mondo elettrico su un terreno internazionale, dove esperienze diverse possono incontrarsi e diventare patrimonio comune. Non soltanto relazioni, dunque, ma una rete fatta di persone, occasioni di incontro e nuove possibilità per lavoratori, famiglie e giovani.

La partnership potrà tradursi in scambi, iniziative culturali e sportive, proposte dedicate al benessere e al welfare e nuove opportunità di collaborazione. Sono strumenti concreti attraverso i quali costruire una dimensione più ricca della vita associativa e rafforzare quel senso di comunità che rappresenta una compo-

nente essenziale del benessere.

Il significato più profondo dell'intesa è però nel messaggio che porta con sé: la contrattazione e la rappresentanza possono guardare oltre i confini quando mettono al centro la persona. Condividere esperienze, valori e opportunità significa infatti dare continuità alla tutela del lavoro e, nello stesso tempo, aprire nuove strade per migliorare la qualità della vita. È così che una firma può diventare un ponte tra Paesi, culture e comunità del mondo elettrico, unite dalla volontà di costruire un futuro nel quale il benessere sia davvero un obiettivo comune.

Per la FLAEI CISL si tratta di una collaborazione di grande valore; mettere in relazione una delle realtà sindacali più grandi, storiche e autorevoli degli Stati Uniti d'America con ARCA, importante patrimonio sociale del mondo elettrico italiano, significa aprire un confronto internazionale capace di generare nuove opportunità di partecipazione, solidarietà e benessere per le persone e le loro famiglie. ■





11 SETTEMBRE. A PADOVA IL RICORDO A 25 ANNI DAGLI ATTENTATI DEL 2001

FLAEI CISL

E IL SINDACATO AMERICANO IBEW UNITI NELLA MEMORIA

MASSIMO SAOTTA

*Ufficio segreteria
nazionale FLAEI-CISL*



Il 3 settembre Padova è stata, come altre due volte in passato, il centro di una toccante giornata di memoria. In occasione del 25° anniversario degli attentati dell'11 settembre 2001, si è tenuta una solenne manifestazione pubblica; un evento che ha rinnovato un profondo legame di solidarietà e fratellanza che valica l'oceano. È la terza volta che questo sentito evento viene ospitato nella città euganea, dopo le partecipate edizioni del 2013 e del 2021.

La scelta di Padova non è stata casuale. Infatti, la latitudine di New York è collegata al centro di Padova tramite una cerniera verticale e ospita "Memoria e Luce", un monumento unico in tutta Europa, concepito attorno ai resti contorti di una trave del World Trade Center.

Progettato da Daniel Libeskind (lo stesso architetto incaricato della ricostruzione di Ground Zero a New York), la

cui struttura rappresenta un grande libro aperto, come ha dichiarato lo stesso scultore, "in memoria degli eroi dell'11 settembre. L'eterna affermazione di Libertà è iscritta nella Statua della Libertà, come è stata vista da milioni di emigranti che arrivavano in America." La trave è stata donata all'Italia dal Dipartimento di Stato americano. A Ground Zero, tra le vittime, c'erano anche molti discendenti di migranti italiani, italo-americani di seconda e terza generazione. Il governo statunitense ha voluto donare la trave a imperituro

ricordo per testimoniare al mondo libero la ferma volontà che simili atrocità non si ripetano mai più. Quell'acciaio contorto rappresenta le oltre 3.000 vittime e l'irreversibile cambiamento globale intervenuto in seguito all'attacco.

Cuore della commemorazione





è stato il forte gemellaggio umano e sindacale. Alla manifestazione ha partecipato attivamente una delegazione del sindacato americano IBEW, Union Local 3 di New York, la cui presenza ha un significato doloroso: durante il collasso delle Torri Gemelle persero la vita ben 17 associati dell'IBEW. Si trattava di lavoratori elettrici che si trovavano sul posto per compiere il loro dovere.

Ad accoglierli la Flaei Cisl e la Cisl Veneto, a testimonianza di una solida fratellanza che unisce il mondo del lavoro elettrico a livello globale. Un segnale forte che ribadisce i valori di vicinanza e sostegno reciproco su cui si fonda il movimento sindacale.

La giornata ha visto una corale partecipazione civile. Il momento di raccoglimento iniziato con la Santa Messa celebrata dal Vescovo di Padova, è stato un'occasione preziosa per pregare per le vittime e per lanciare un rinnovato messaggio di pace. A fare gli onori di casa il Comune di Padova, affiancato da un rappresentante del Consolato Americano, a conferma di uno storico asse istituzionale e umano. Per noi della redazione del Lavoratore Elettrico e per la Flaei, questo appuntamento rappresenta un commosso omaggio a colleghi che hanno perso la vita al servizio della comunità. Ritrovarci uniti davanti al monumento "Memoria e Luce" ci ricorda che coltivare la memoria condivisa resta il nostro strumento più potente e doveroso. ■

LA CERIMONIA. L'INTERVENTO DEL SEGRETARIO GENERALE AMEDEO TESTA

• Siamo qui per onorare i lavoratori elettrici che ci sono stati strappati da un terribile atto terroristico di matrice islamista, che ha stravolto quasi irrimediabilmente tutti gli equilibri geopolitici faticosamente costruiti dopo la fine della guerra fredda, aprendo agli scenari attuali di destabilizzazione internazionale che oggi stiamo vivendo sulla nostra pelle.

• Venticinque anni fa, come noto, il mondo intero rimase sconvolto nel vedere gli aerei schiantarsi contro i grattacieli pieni di lavoratori a New York City.

• E dopo tutti questi anni viviamo ancora quel trauma. Non dimenticheremo mai. Né possiamo dimenticare quel senso di smarrimento e la percezione che da quel momento in poi, tutti saremmo stati in pericolo. Che niente sarebbe stato come prima. Una guerra a pezzi come ha detto anche papa Francesco, con minacce dal cielo, dalla terra, minacce ibride. Basti pensare alla guerra in Ucraina e in Medio Oriente.

• Al Congresso dell'IBEW del 2011 a Vancouver, la IBEW Local 3 e la sua banda di cornamuse, lo Sword of Light Club, resero omaggio ai soci dell'IBEW che persero la vita quel giorno.

• La FLAEI, in perfetta coerenza con la sua dimensione umanitaria e solidale, era presente al Congresso e, quando furono letti i nomi dei lavoratori elettrici deceduti, notò che molti dei caduti erano di origine italiana.

• Carlo De Masi, nel suo discorso ai delegati del Congresso, dichiarò: «I caduti erano vostri fratelli, ma molti di loro erano figli d'Italia, e sentiamo il dolore della loro perdita proprio come voi».

• Tra i caduti figuravano questi comuni cognomi italiani: Di Pilato; Fiumefreddo; Licciardi; Lucania; Romagnolo; Segarra; Coppola; Piscatelli; Lombardi; De Marinis; Medaglia; Feramisco; e Ferraro.

• Nel 2013 siamo venuti qui a Padova per rendere omaggio ai fratelli dell'IBEW e ai nostri figli d'Italia.

• Nel 2021 siamo tornati qui a Padova per onorarli a 20 anni.

• E ora sono passati 25 anni.

• Li onoriamo. E non li dimenticheremo mai.

• Quei caduti sono la dimostrazione chiara e la più alta testimonianza che ci sono persone, uomini e donne, veri e propri eroi del quotidiano, che diventano vittime inconsapevoli di disegni mostruosi e ingiusti. Ma il loro sacrificio, non solo ci dice che la libertà è un diritto non scontato, che dobbiamo difendere, affermare e riconquistare ogni giorno; ma è anche e soprattutto un esempio per le nuove generazioni. Che le prove sono per noi, non contro di noi, e che il dolore si può trasformare in speranza, in riscatto. C'è la possibilità e io ci credo fermamente, che tutti noi, ognuno facendo la propria parte, possiamo contribuire a costruire un mondo migliore.

• Che Dio benedica loro e le loro famiglie. ■





CON L'AI IL LAVORO ELETTRICO È COME L'ENERGIA: SI TRASFORMA

VERONICA CAFORIO

Responsabile politiche di Pari opportunità e coordinamento donne e politiche di genere FLAEI-CISL Nazionale



DISCUTERE L'IMPATTO GENERALE DELL'AI SUL NOSTRO SETTORE, EVITANDO SIA IL CATASTROFISMO CHE L'ENTUSIASMO ACRITICO

Con Decreto ministeriale n. 180 del 17 dicembre 2025, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fissato le "Linee guida per l'implementazione dell'Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro", mentre lo scorso 14 luglio ha avuto luogo la prima riunione della Consulta delle parti sociali prevista nell'ambito dell'Osservatorio AI, istituito presso il medesimo Ministero con Decreto n. 173 del 15 dicembre 2025.

La direzione delineata è chiara: l'innovazione deve essere antropocentrica.

L'AI è una leva di competitività, ma solo se resta al servizio della persona, con trasparenza, supervisione e controllo umano, tutela della privacy e della sicurezza informatica e investimenti continui nelle competenze.

Alle imprese non basta acquistare una tecnologia: occorre ripensare e investire sull'organizzazione del lavoro; intendiamo, con questo, una nuova forma di responsabilità mana-

geriale che non deve trovare alibi nella tecnologia per giustificare eventuali scelte a discapito dei lavoratori: le scelte strategiche e finanziarie sono frutto di competenze (e incompetenze) umane.

Lo vediamo sui posti di lavoro, l'automazione sta già eliminando molte attività ripetitive, mentre sappiamo bene che in prospettiva aumenterà il valore di ciò che le macchine non sanno fare: interpretare contesti, assumersi responsabilità, collaborare, negoziare, creare fiducia. Per questo la sfida



non è difendere vecchie mansioni, ma costruire nuove professionalità attraverso formazione, upskilling e reskilling.

Nel nostro settore, sono molte le imprese che hanno già da tempo integrato l'AI nei propri processi core, combinando soluzioni di Machine Learning classico, AI Generativa e AI Agentica. Ed è proprio dall'integrazione di queste tre tecnologie che arriverà il maggiore impatto.

Parliamo di tecnologie che investono interi ambiti di filiera: reti, produzione, distribuzione, mercato, customer care, sicurezza, attività di back office.

Alcuni esempi concreti, ma certo non esaustivi, riguardano: la manutenzione predittiva di cabine primarie, trasformatori e linee, la previsione dei consumi e dei picchi di domanda, l'ottimizzazione del dispacciamento, la previsione della produzione da fotovoltaico ed eolico, la rilevazione di frodi e perdite di rete, l'utilizzo di robotica e droni per ispezioni, il monitoraggio della "salute" degli asset, la gestione intelligente degli accumuli, la ricerca tra migliaia di procedure tecniche (documentazione ARERA, CEI e normativa tecnica compresi), l'assistenza agli operativi presenti sul campo, la generazione di report di intervento, la compilazione automatica di verbali, l'uso di chatbot per utenti e dipendenti.

Ma l'errore più grande sarebbe pensare che il futuro sia già scritto dagli algoritmi. Non esiste una strategia "AI first"

L'ACCORDO SULL'AI

UNA BUONA NOTIZIA NEL SEGNO DI UN SINDACATO CHE CRESCE PER VINCERE LE SFIDE DEL CAMBIAMENTO

Grazie all'impegno e alla volontà costruttiva del sindacato è stato firmato il primo accordo sull'AI del settore elettrico. L'intesa raggiunta con Enel, oltre a confermare l'importanza della partecipazione, come strumento di dialogo e concertazione attiva tra le parti sociali, rappresenta un importante passo in avanti verso quella "governance dell'innovazione" che non può e non deve tradursi in perdita dei posti di lavoro.



Al contrario, comincia a definire organismi specifici e nuovi percorsi di tutela, garantendo stabilità occupazionale di lungo periodo e crescita professionale dei lavoratori.

Mi complimento con la Flaei-Cisl e con le altre organizzazioni sindacali per il risultato raggiunto. Segno concreto della nostra capacità di comprendere una realtà in profonda trasformazione, mantenendo sempre la barra dritta.

DANIELA FUMAROLA
Segretario generale CISL

capace, da sola, di creare sviluppo. Esiste invece una strategia "People first", nella quale l'intelligenza artificiale amplifica il talento umano anziché sostituirlo.

In fondo, l'innovazione non si misura dalla quantità di algoritmi installati, ma dalla capacità di creare più valore, più competenze e più opportunità per le persone: è questa la vera sfida del lavoro nell'era dell'intelligenza artificiale, anche nel nostro settore.

In questo scenario, la contrattazione assume un ruolo sempre più strategico, in quanto il dialogo tra imprese e sindacato diventa uno strumento di innovazione, non un freno al cambiamento.

Anche le Linee guida ministe-

riali sottolineano che l'introduzione dell'AI deve essere accompagnata dal confronto con le parti sociali.

Un confronto, necessariamente, ex ante e non ex post.

Le esperienze più avanzate dimostrano, infatti, che le trasformazioni tecnologiche producono risultati migliori quando le persone vengono coinvolte fin dalla fase di progettazione, favorendo fiducia, partecipazione e sviluppo delle competenze.

In definitiva, la contrattazione non deve inseguire l'innovazione, ma contribuire a progettare, intervenendo prima che le tecnologie ridefiniscano in modo irreversibile organizzazione del lavoro, competenze e distribuzione del valore. ■



CASERTA CAPITALE MONDIALE DELL'ENERGIA: LA FLAEI CISL OSPITA PER LA PRIMA VOLTA IN ITALIA L'ANNUAL MEETING DEL GPTU

IL MONDO DELL'ENERGIA PARLA ITALIANO

EMANUELA PREITI

*Head of Brussels Liaison Office
Internazionale FLAEI-CISL Bruxelles*



Il 6 e 7 ottobre 2026 Caserta diventerà, il punto d'incontro del sindacalismo elettrico mondiale. Presso il Grand Hotel Vanvitelli si terrà infatti l'Annual Meeting del GPTU (Global Power Trade Unions), il network internazionale che riunisce le principali organizzazioni sindacali del settore elettrico, ospitato e organizzato per la prima volta in assoluto da una federazione italiana: la FLAEI Cisl.

Il GPTU nasce come spazio permanente di confronto tra sigle sindacali di Paesi diversi che condividono la stessa missione: rappresentare lavoratrici e lavoratori dell'industria elettrica di fronte a sfide che, sempre più spesso, superano i confini nazionali. Nel corso degli anni il network ha riunito organizzazioni storiche del settore come la statunitense IBEW (International Brotherhood of Electrical Workers), la nordamericana IUE, l'australiana ETU e sindacati europei come l'irlandese Connect, accanto a delegazioni di Paesi scandinavi e della Svizzera. Le edizioni più recenti si sono svolte a Washington D.C., nel 2023, a Vancouver per iniziativa dell'IUE, nel 2024 in Svezia e nel 2025 in Nuova Zelanda: un'agenda che ha toccato carenza di manodopera, sicurezza sul lavoro, riconoscimento delle qualifiche tra Paesi e transizione climatica.

L'edizione 2026 porterà a Caserta 12 delegazioni provenienti da 9 Paesi, attorno al tema "I



nodi elettrici della transizione". Due giornate di lavoro, dedicate ai grandi nodi che attraversano oggi il comparto: la geopolitica dell'energia, l'impatto dell'Intelligenza Artificiale sui processi produttivi e sull'organizzazione del lavoro, e la proposta di una governance pubblica delle reti elettriche, sempre più centrale nel dibattito europeo sulla sicurezza energetica. Nella seconda giornata è atteso l'intervento della Segretaria Generale della Cisl, Daniela Fumarola, a testimonianza del rilievo confederale attribuito all'appuntamento.

Per la FLAEI Cisl, ospitare in Italia il GPTU rappresenta un passaggio significativo nel percorso di rafforzamento delle alleanze sindacali internazionali: un'occasione per portare al tavolo globale i temi che la Federazione porta avanti a livello nazionale ed europeo — dall'evoluzione tecnologica alla mobilità infragruppo dei lavoratori — e per costruire, insieme alle altre organizzazioni del settore nel mondo, risposte comuni a sfide comuni. Un appuntamento che conferma la centralità della persona e la solidarietà tra lavoratori come bussola dell'azione sindacale, anche quando il tavolo del confronto si allarga ai quattro angoli del pianeta. ■



VIOLENZA E MOLESTIE: QUALI MISURE NEI LUOGHI DI LAVORO

MANUELA LUPI

Dipartimento delle pari opportunità FLAEI-CISL



La repressione delle molestie o violenze in ambiente di lavoro al momento non è oggetto di una specifica regolamentazione. La legislazione antidiscriminatoria - contenuta nei D.Lgs. 215 e 216 del 9 luglio 2003 (discriminazioni razziali e altre discriminazioni) e, per quanto attiene il genere, nel Codice delle pari opportunità di cui al D.Lgs. 198 del 11 aprile 2006 - ha previsto solo tutele che considerano l'intero percorso lavorativo, dalla fase pre-assuntiva alla cessazione del rapporto per contrastare le discriminazioni dirette e indirette. ➤ Al contrario, eventuali atti non discriminatori ma "molesti o violenti" in ambiente di lavoro da parte di colleghi, superiori gerarchici, datori di lavoro sono repressi da norme, civili e penali, di carattere generale, sempreché i comportamenti siano riconducibili a violazione di divieti o inadempienze del rapporto di lavoro.

➤ Visto che non esiste una procedura ad hoc contro le molestie o la violenza in ambiente di lavoro, la contrattazione collettiva nazionale del settore elettrico ha disciplinato alcune misure

di tutela volte a: 1) promuovere iniziative di sensibilizzazione, ad esempio, l'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza negli ambienti di lavoro ratificato da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 25 gennaio 2016, previa intesa europea tra rappresentanze sindacali e datoriali; 2) realizzare osservatori congiunti aziendali; 3) definire gli obblighi comportamentali che devono essere contenuti nei codici disciplinari ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970, considerando inadempienze ai generali principi di convivenza anche gli atti molesti/violenti, che determinano ricadute negative sull'ambiente e sull'organizzazione del lavoro.

➤ Non solo, la contrattazione nazionale elettrica ha promosso iniziative, oggetto di confronto in sede di Comitato pari opportunità, finalizzate a prevenire il rischio di molestie e violenze.

➤ Infine, il CCNL elettrico ha regolato i congedi per le donne vittime di violenza di genere (art. 24 del D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015), inserite in appositi percorsi di protezione certificati dai servizi sociali.

➤ Per dare maggiore efficacia a questa azione, visto che non c'è un sistema sanzionatorio apposito, potrebbe essere utile fare riferimento alla "certificazione della parità di genere" (art. 46

bis del D.Lgs. 198 del 11 aprile 2006) che rinvia alla PDR (prassi di riferimento) UNI 125/2022 la definizione degli indicatori di performance (KPI) e la previsione di specifiche procedure preventive/repressive dei comportamenti molesti o violenti "che consentano di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto", mediante la "presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di molestie o mobbing".

➤ In sostanza, l'attività "di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro" comporta la preparazione di un "piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro" e la previsione di "una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano".

➤ Infine, il contrasto alle molestie/violenze in ambiente di lavoro passa anche attraverso la creazione di "sportelli di ascolto" per fare emergere situazioni di difficoltà, pianificare azioni di rimozione delle cause, attraverso interventi formativi e per valutare, ove necessario, interventi repressivi. ■



IL SINDACATO ELETTRICO NELL'ERA DIGITALE

ECCO PERCHÉ I SOCIAL NETWORK SONO UNA SCELTA STRATEGICA

LUCA PASQUADIBISCEGLIE*Responsabile Nazionale
Comunicazione FLAEI-CISL*

La Flaei Cisl oggi si trova di fronte a una trasformazione che non riguarda soltanto il mondo del lavoro, ma anche il modo stesso in cui le persone comunicano, si informano e costruiscono relazioni. Per molto tempo, il rapporto tra organizzazione sindacale e lavoratori è stato fondato su strumenti consolidati: assemblee, riunioni, volantaggio, comunicati, telefonate, bacheche aziendali e incontri individuali. Strumenti che mantengono un valore fondamentale nel nostro agire, e che non devono essere abbandonati.

Il problema, però, nasce quando questi strumenti diventano gli unici canali attraverso cui il sindacato cerca di parlare ai propri iscritti e, soprattutto, alle nuove generazioni di lavoratori.

In un settore come quello elettrico, caratterizzato da una forza lavoro con un'età media superiore ai 40 anni e da una certa resistenza all'utilizzo delle nuove tecnologie, almeno nella comunicazione sindacale, l'introduzione dei social network può apparire inizialmente come qualcosa di secondario, quasi una moda. In realtà è esattamente il contrario: i social rappresentano oggi uno strumen-

to strategico per rafforzare il sindacato, non per sostituirlo.

Il punto fondamentale è comprendere che utilizzare Facebook, Instagram, X, LinkedIn o TikTok non significa trasformare il sindacato in un'organizzazione virtuale. Significa, piuttosto, portare la presenza sindacale anche nei luoghi nei quali oggi le persone trascorrono una parte significativa della propria vita quotidiana. Il primo equivoco da superare è pensare che la comunicazione digitale sia alternativa alla comunicazione tradizionale.

Un'assemblea sindacale permette il confronto diretto, la discussione, la possibilità di porre domande e di costruire una relazione personale. Una riunione consente di affrontare problemi complessi e di assumere decisioni collettive. Il rapporto personale con il delegato rimane insostituibile. Ma questi strumenti hanno anche un limite: raggiungono soltanto chi partecipa.

Un post, un video breve o un messaggio sui social possono invece raggiungere centinaia o migliaia di lavoratori in pochi minuti. Possono essere consultati durante una pausa, sul treno tornando a casa, la sera dal proprio smartphone. Possono essere condivisi e diventare, a loro volta, strumenti di diffusione dell'informazione.

La vera sfida della comunicazione Flaei, quindi, non è scegliere tra assemblea e social network: è costruire un sistema nel quale i due strumenti si rafforzino reciprocamente.

E, per valorizzare ancora di più il senso dell'appartenere alla grande famiglia Flaei, il prossimo passo sarà quello di rendere disponibili alcuni contenuti e comunicazioni soltanto ai nostri iscritti.

In ultimo, è cambiato il comportamento delle persone.

Una volta, per sapere cosa stava accadendo nel proprio luogo di lavoro, il lavoratore aspettava il comunicato sindacale, incontrava il delegato o partecipava all'assemblea.

Oggi la prima domanda spesso viene rivolta allo smartphone.

Questa trasformazione non riguarda soltanto i giovani: tutti i lavoratori, infatti, utilizzano quotidianamente strumenti digitali per informarsi, comunicare con la famiglia, seguire la sua squadra del cuore, acquistare un prodotto o guardare un video.

Il problema, quindi, non è necessariamente l'età media degli iscritti: il problema è la distanza tra le abitudini comunicative personali e quelle dell'organizzazione.

Se un lavoratore utilizza ogni giorno i social per decine di minuti, ma trova il proprio sindacato soltanto attraverso un volantino o una comunicazione occasionale, esiste una frattura comunicativa che il sindacato deve colmare.

Essere presenti sui social significa innanzitutto essere presenti dove si trova il lavoratore. ■



LE SFIDE PER LA RETE BT E IL NUOVO RUOLO DELLA CABINA SECONDARIA

LEO LACARTE LAMPI

La transizione energetica sta modificando radicalmente non soltanto il modo in cui è prodotta l'elettricità, ma anche l'organizzazione del sistema elettrico. Il modello tradizionale, costruito attorno a un numero relativamente limitato di grandi centrali, con una produzione programmabile e un flusso dell'energia unidirezionale, è in crisi. Nell'ultimo quindicennio, questo schema è mutato profondamente, in un sistema con milioni di unità produttive rinnovabili, prevalentemente fotovoltaiche, capace di veicolare flussi di energia bidirezionali.

La dimensione del cambiamento è ormai evidente. Alla fine del 2025 in Italia risultavano oltre 2 milioni di impianti fotovoltaici, con circa 43,5 GW di potenza installata, ed il fotovoltaico, da solo, ha prodotto oltre 44 TWh, il 25% in più rispetto al 2024.

Questa trasformazione è destinata ad accelerare. La direttiva (UE) 2023/2413, ha fissato al 42,5% l'obiettivo vincolante europeo delle rinnovabili sui consumi finali lordi di energia al 2030, con l'ambizione di raggiungere il 45%.

Contemporaneamente, sta cambiando anche il modo di consumare energia. Condizionamento estivo, pompe di calore, mobilità elettrica, accumuli e crescente elettrificazione dei consumi aumentano la potenza richiesta dalle singole utenze. Il tradizionale utente domestico con i suoi vecchi 3kW di potenza contrattuale convive ormai con utenze dei vicini da 4,5, 6, 10 kW, cresciute per le nuove installazioni casalinghe, come il condizionatore.

Ma l'effetto cumulato per decine di migliaia di utenti in tutta la penisola, può richiedere l'adeguamento fisico delle reti locali, specificatamente le cabine secondarie.

È proprio qui che emerge uno degli aspetti meno discussi della transizione energetica: il nuovo ruolo della cabina secondaria MT/BT. La cabina secondaria era stata progettata essenzialmente come punto terminale della distribuzione: ricevere energia dalla media tensione, trasformarla e distribuirla in bassa tensione agli utenti. Nel nuovo sistema deve invece confrontarsi contemporaneamente con l'aumento dei prelievi e con una crescente generazione immessa direttamente nella rete locale. Infatti, oggi il cliente non è più soltanto consumatore, ma può diventare prosumer; ed il flusso elettrico non procede più esclusivamente dalla cabina verso l'utenza, ma può invertirsi. La scala infrastrutturale del problema è enorme. La sola E-Distribuzione gestisce circa 792 mila km di rete BT e quasi 448 mila cabine secondarie MT/BT. E non si tratta soltanto di un problema di capacità nominale. Ondate di calore e temperature elevate riducono la capacità di dissipazione termica dei cavi interrati e possono favorire hot spot e cedimenti dell'isolamento; contemporaneamente l'aumento dei carichi e della generazione distribuita modifica profili di tensione e flussi lungo reti progettate per condizioni molto diverse. Anche lo sviluppo dell'autoconsumo diffuso e delle Comunità Energetiche Rinnovabili accentua questa trasformazione, visto che la valorizzazione dell'autoconsumo fa riferimento all'area sottesa alla medesima cabina primaria. Ma, fisicamente, una parte importante di quei flussi attraversa le reti BT e le cabine secondarie, che diventano quindi nodi operativi essenziali del nuovo sistema distribuito.

La sfida dunque è e sarà riprogettare il ruolo della cabina BT per arrivare a gestire molti più flussi bidirezionali. La cabina secondaria del futuro dovrà essere sempre più un nodo intelligente, monitorabile e programmabile, capace di governare produzione, consumo, accumulo: la "Rete intelligente" passa dalla "Cabina Intelligente" ■



RITARDI, INCERTEZZE NORMATIVE E LA NECESSITÀ DI UNA VISIONE INDUSTRIALE DI LUNGO PERIODO

GEOTERMIA E IDROELETTRICO IN TOSCANA

LUCA LUCIETTO

Segretario Generale FLAEI-CISL Toscana



I rinnovo delle concessioni geotermiche in Toscana — sancito dall'accordo del febbraio 2025 tra Regione Toscana ed Enel Green Power con la proroga ven-

tennale all'attuale gestore — ha rappresentato un'occasione storica, in quanto doveva essere la svolta per rilanciare e valorizzare definitivamente la geotermia toscana, che ha un po-

tenziale naturale enorme, oggi utilizzato solo in minima parte.

Invece, ad oltre diciotto mesi dalla firma dell'intesa, assistiamo ad una inaspettata fase di stasi con continui rinvii delle decisioni che invece di dare gambe agli investimenti previsti, fanno permanere incertezza sul futuro della Geotermia. Do-





po un accordo così importante servono atti concreti, tangibili ed una strategia industriale chiara. Gli impegni di Enel Green Power non possono essere limitati all'accordo sottoscritto con la Regione Toscana, serve dare risposte sul piano sindacale attraverso le storiche relazioni industriali con le Organizzazioni Sindacali, di cui la FLA-El è l'attore principale, relazioni che nell'ultimo decennio hanno garantito occupazione, sviluppo e prospettive per tutto l'indotto.

Il percorso che ci attende non è semplice. L'originario piano di investimenti presentato da Enel Green Power per il rinnovo delle concessioni è stato notevolmente ridimensionato per rispondere alle richieste avanzate dalla Regione Toscana nel protocollo d'intesa. I tagli agli investimenti industriali avranno un impatto inevitabile e negativo sul dimensionamento e sulla tenuta degli organici attuali e futuri. Purtroppo il ruolo marginale che, come organizzazioni sindacali, abbiamo avuto nella fase cruciale di discussione fra Enel Green Power e Regione Toscana ha indebolito il valore industriale dell'accordo del febbraio 2025, sacrificando la visione strategica ed industriale a vantaggio di una mediazione puramente politica.

Sul fronte della Produzione Idroelettrica purtroppo non ci sono state le stesse attenzioni legislative che si sono registrate nella Geotermia, almeno per adesso, così che la situazione

normativa rimane enormemente incerta ed in base alle scelte che potranno essere fatte nei prossimi mesi, rischiamo di veder messo a rischio l'intero comparto toscano.

Le continue modifiche alla disciplina delle grandi derivazioni idroelettriche, introdotte in nome della concorrenza, hanno determinato un sistema frammentato e privo di coordinamento, generando profonda incertezza sulle modalità di assegnazione delle concessioni, bloccando la programmazione territoriale e rallentando gli investimenti di lungo termine.

Nel 2021 la Commissione Europea - chiudendo la procedura di infrazione nei confronti dell'Italia - ha riconosciuto che il settore idroelettrico presenta margini limitati di incremento della concorrenza rispetto ad altre fonti rinnovabili. Ciononostante il legislatore italiano ha insistito nel prevedere gare pubbliche.

Si tratta di un'anomalia nel contesto europeo, in quanto le concessioni idroelettriche hanno durate molto più lunghe (30-90 anni), spesso senza gare e viene riconosciuta una priorità al concessionario uscente.

Manca la reciprocità per le aziende italiane in quanto gli operatori esteri potranno partecipare alle gare in Italia mentre alle società italiane è precluso l'accesso ai mercati esteri.

Mettere a gara le concessioni con tale squilibrio normativo e senza regole chiare rischia di

far perdere il controllo di infrastrutture strategiche in assenza di adeguate garanzie ed espone il Paese e la Toscana a rischi enormi come:

- l'ingresso di operatori internazionali senza legami con il territorio che avranno come unico scopo massimizzare gli utili aziendali,
- la perdita di controllo pubblico su asset energetici strategici,
- azzeramento di garanzie su occupazione, competenza e presidio del territorio,
- impossibilità di pianificare investimenti infrastrutturali di lungo respiro.

Nelle prossime settimane interverremo unitariamente nei confronti della Regione Toscana, per guidare un percorso che garantisca:

- continuità industriale del comparto idroelettrico toscano e tutela integrale dei livelli occupazionali
- valorizzazione del patrimonio di competenze esistenti
- un piano pluriennale di investimenti destinato alla manutenzione, all'ammodernamento e allo sviluppo degli impianti idroelettrici.

L'obiettivo prioritario, resta, in ogni caso, la revisione del quadro normativo nazionale, allo scopo di prevedere una corsia di rinnovo delle concessioni che - a fronte di un piano industriale di lungo periodo solido e con impegni vincolanti sulla sicurezza, occupazione e territorio - consenta la prosecuzione della gestione da parte del concessionario uscente. ■



SICILIA. LE NUOVE ENERGIE SINDACALI LABORATORIO DEL FUTURO

LA FLAEI SEMPRE GIOVANE

**DUILIO GAETANO
MONTAGNINO**

*Segretario generale
FLAEI-CISL Sicilia*



La FLAEI Sicilia pensa e lavora per tutte le lavoratrici e i lavoratori che da molti anni hanno deciso di dare fiducia al sindacato più rappresentativo del settore elettrico italiano, ma, nel frattempo, vuole anche guardare al futuro.

Le ragazze e i ragazzi appena assunti costituiscono il futuro delle nostre aziende e quindi anche del sindacato.

Come ci ripete spesso il nostro segretario generale, Amedeo Testa, "senza giovani non c'è futuro". Occorre legare fra loro le generazioni, costruire ponti tra le lavoratrici e i lavoratori di esperienza e i colleghi di oggi, che sono entrati in azienda da pochi anni o, addirittura, da pochi mesi.

In Sicilia abbiamo organizzato feste dedicate ai "nostri" giovani, nelle quali abbiamo potuto parlare sì di sindacato, ma abbiamo anche vissuto momenti di leggera e divertente spensieratezza. Sono stati appuntamenti studiati con la formula dell'apericena fronte mare, con



musica, chiacchierate e vicendevole conoscenza da parte dei neoassunti provenienti dalle diverse aziende del settore insistenti nella nostra isola.

Le serate sono state itineranti, una sul versante di Palermo e una su quello di Catania, durante le quali abbiamo gustato le prelibatezze del nostro territorio e discusso di varie tematiche, spaziando da Enel (concessioni distribuzione e idroelettriche comprese), generazione (Enel, a2a, B2G, Erg, EP

produzione, isole minori), Terna, Edison, Amg.

Poi, a fine serata, si è cantato e infine ci si è salutati, dandoci appuntamento alla prossima occasione di incontro e confronto.

Come Flaei Sicilia, siamo convinti che il nostro sindacato debba continuamente battere nuove strade per farsi conoscere e per attirare i giovani, altrimenti il rischio è quello di perdere terreno e rappresentanza regionale anno dopo anno. ■



MOLISE. LA REGIONE CHE NON ESISTE, MA CHE ESISTE PER LA FLAEI-CISL

IL CAPITALE UMANO COME CAPITALE SINDACALE

**DAVIDE GABRIELE
LICURSI**

*Segretario generale
FLAEI-CISL Molise*



Il Molise viene spesso ironicamente definito "la regione che non esiste", ma chi lo conosce sa bene che questa terra custodisce un patrimonio di tradizioni, autenticità e calore umano che poche altre regioni possono vantare.

È una regione dove il tempo sembra aver conservato intatto il legame fra territorio e persone. È un luogo in cui il ritmo della vita viene ancora regolato dalle stagioni, dai raccolti e da tradizioni secolari che non si sono lasciate scalfire dalla frenesia della modernità.

In questo, siamo simili ad altre Regioni "antiche", come la Basilicata, con i suoi calanchi e la solitudine magnetica di certi borghi, l'Abruzzo, aspro e fiero tra pastorizia e montagne maestose, o la Sardegna più interna, la Barbagia, dove il legame con la terra è quasi sacro.

In contesti simili, il mercato

del lavoro segue dinamiche radicalmente diverse rispetto a quello delle grandi metropoli. Questa realtà è una medaglia a due facce: da una parte, le voci informali viaggiano più veloci di Internet, mentre dall'altra, il ricambio generazionale o di ruoli è molto lento. Ecco perché, se una posizione interessante si libera, spesso viene assegnata prima ancora che il bando o l'annuncio diventino pubblici: la rete di conoscenze dirette (il cosiddetto "mercato del lavoro nascosto") è molto più efficace di una e-mail.

Nelle nostre sedi di lavoro, separare la vita privata da quella professionale è praticamente impossibile: quello che fai nel fine settimana, o le tue opinioni personali, scivolano inevitabilmente nei discorsi quotidiani in ufficio o sul furgone aziendale.

L'ambiente lavorativo è meno asettico, colleghi e clienti sono spesso anche vicini di ca-

sa o persone che si incrociano al bar ogni mattina, il che può creare una rete di supporto sociale molto forte, probabilmente assente nelle grandi città.

Le relazioni interpersonali sono la moneta più preziosa della nostra realtà, ed è qui che la credibilità delle donne e degli uomini Flaei ha sempre fatto la differenza.

Ad esempio, in un'assemblea dei lavoratori in un contesto di piccole dimensioni, come può essere una unità con poche decine di persone, il potere delle relazioni è un capitale di fiducia immediato.

Se hai lavorato bene in passato, la tua reputazione ti precede, di conseguenza quel che dici vale molto di più.

E il nome Flaei, reso credibile da anni di impegno concreto e di risultati ottenuti con sacrificio e serietà, è quello che più viene rispettato in ogni contesto aziendale.





**“UNA SCELTA LUNGIMIRANTE CHE VA
NELLA DIREZIONE GIUSTA.
LA ROAD MAP DELLA FLAEI-CISL”**

L'ITALIA TORNA AL NUCLEARE

AMEDEO TESTA

Segretario generale FLAEI - CISL



Roma 24 settembre 2026 - “Una scelta coraggiosa, lungimirante, che va nella direzione giusta”. Questo ha dichiarato Amedeo Testa, segretario generale della FLAEI-Cisl, dopo il sì definitivo sul nucleare in Senato. “Accogliamo con soddisfazione la decisione del governo che risponde finalmente alle esigenze di indipendenza energetica e alle richieste dei cittadini che quotidianamente, a causa delle note vicende internazionali a partire dalla guerra, sono alle prese col caro-benzina, col caro-bollette e con

una sicura futura crisi economica dagli effetti incalcolabili”.

“Noi, come FLAEI-Cisl - ha continuato il segretario generale - nel quadro di una migliore governance della transizione energetica, da anni abbiamo proposto alla politica e alle istituzioni tutte una nostra road-map per garantire all'Italia autonomia e indipendenza: mix energetico equilibrato, passaggio graduale dalle fonti fossili alle rinnovabili, abbandonando le posizioni ideologiche, puntando appunto, decisamente anche sulla fonte nucleare”.





GIANNI CARMINATI: UN SINDACALISTA MISSIONARIO

ARSENIO CAROSI

Ex segretario generale FLAEI-CISL



Sono stato a Vittorio Veneto poco più di un anno fa, per salutare Gianni Carminati e per trascorrere insieme a lui del tempo, che sapevo sarebbe stato prezioso come ogni volta che ci si incontrava. Lo trovai seduto al suo tavolo di lavoro, impegnato nelle attività della

Chiesa locale e del territorio, come ogni giorno. Anche se la malattia lo stava mettendo a dura prova, era lucido e reattivo.

Ci siamo lasciati con la promessa di rivederci, ma non ci siamo riusciti.

Provo ora un po' di rimorso, e soprattutto dolore, per la perdita di un amico importante e di un indiscutibile fuoriclasse della FLAEI. Era un Campione, Gianni. Aveva la sensibilità del bambino e la fermezza dell'austriaco.

Ci siamo conosciuti nel 1977, quando siamo entrati insieme nel Consiglio nazionale della Flaei.

Alle spalle, entrambi, anni di comuni tensioni e di scontri interni contro quel modello di unità sindacale faticosamente naufragato.

Frequentando Roma, si legò in modo indissolubile a Ercole Occhipinti. Si distingueva per lo studio, la elaborazione, l'abbondanza e il rigore dei suoi contributi. Ricordo di avere partecipato con lui alla collazione di più contratti, e di avere insieme concorso, in quelle sedi, ad implementare le normative già sottoscritte, arricchendone profondamente la portata a beneficio dei dipendenti.

L'apprezzamento nei suoi confronti si manifestò presto, chiedendogli di rappresentare la Flaei nel Fondo di Previdenza dei lavoratori elettrici presso l'INPS, dove dimostrò tutte le sue capacità, e svolse un ruolo di governo autentico e maturo di un istituto in forti difficoltà finanziarie.



Inoltre, per ben due volte venne chiamato alla carica di segretario nazionale, senza che tuttavia egli riuscisse ad accettare l'abbandono dei compiti e delle attività che sviluppava nella sua Vittorio Veneto. Era infatti un sindacalista che operava a livello locale/regionale, ma lo faceva con piglio nazionale: credo che, per raccontare il lavoro di tessitura e di coinvolgimento politico del quadro sindacale nel periodo vissuto dalla Flaei dal 1981 al 1985, servirebbero decine di pagine.

Esprimeva una umiltà di fondo, ma con intransigenza difendeva principi e valori. Si confrontava e misurava con tutti, ma non accettava deviazioni e incertezze. Solo chi ci ha lavorato insieme, chi l'ha visto all'opera nel suo ambito ne conosce il valore vero, così come confermano i ruoli e i riconoscimenti che la sua Vittorio Veneto ha voluto attribuirgli. Anche nella Fede, del resto, non abbandonava mai la sua rettitudine e il suo rigore.

Ciao Gianni, buon viaggio: sei stato la persona con cui ho maggiormente condiviso la mia vita sindacale. ■

FEMCA FLAEI FISTEL FILCA FIM FAI FP FSUR CISL SCUOLA CISL UNIVERSITÀ
FIR SLP FIT FISASCAT FELSA FIRST FNS CISL MEDICI FNP TERRAVIVA
VIVACE INAS CAF IAL SICET ADICONSUM ISCOS ANTEAS ANOLF
SINDACARE SPORTELLLO LAVORO NOICISL ASSOCIAZIONE LA FAMIGLIA IN RETE
FONDAZIONE CISL FRANCO MARINI FONDAZIONE TARANTELLI FONDAZIONE PASTORE

2026



**Il coraggio
della
partecipazione**
Responsabilità sociale e umanesimo del lavoro
per rigenerare l'Italia e l'Europa

www.cisl.it

Aderente alla CES e alla ITUC