

Roma 22/05/2026 Prot. 27

Ai Segretari Generali Regionali
Alle Strutture Regionali
Ai Segretari Regionali
Ai Responsabili Sindacali

Oggetto: Assemblea degli Azionisti di Enel S.p.A. – Intervento e voto dell'Associazione A.Di.G.E. a tutela dei lavoratori azionisti

L'ARGOMENTO

Il 12 maggio 2026 si è tenuta l'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Enel S.p.A., chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025, la rendicontazione consolidata di sostenibilità e la destinazione dell'utile di esercizio.

Come ogni anno, la voce dei lavoratori-azionisti del Gruppo Enel è stata portata in Assemblea attraverso l'Associazione A.Di.G.E. – Associazione Azionisti Dipendenti del Gruppo Enel, alla cui fondazione, nel marzo 2008, la FLAEI ha contribuito in modo determinante.

I DETTAGLI

La scelta di promuovere A.Di.G.E. nacque dalla convinzione che l'azionariato dei dipendenti non potesse restare una posizione individuale e silenziosa, ma dovesse diventare uno strumento collettivo di partecipazione, capace di portare nella sede assembleare – luogo in cui si decide la destinazione del valore prodotto – il punto di vista di chi quel valore lo genera ogni giorno con il proprio lavoro.

Anche per l'esercizio 2025, A.Di.G.E. ha partecipato all'Assemblea su delega di numerosi azionisti dipendenti, svolgendo un intervento articolato e formulando un nutrito gruppo di domande agli organi sociali. La FLAEI ritiene utile darne conto, sia per il valore di metodo – la partecipazione – sia per il merito delle questioni poste, che intercettano molti dei temi della nostra azione sindacale nel Gruppo Enel.

L'intervento di A.Di.G.E. ha preso le mosse dai risultati 2025, che confermano la solidità del Gruppo. È stata riconosciuta la qualità dei risultati economici e la legittimità della remunerazione del capitale di rischio, ma è stato posto un tema di equilibrio: in una fase di forti investimenti su reti e rinnovabili e di incremento della leva finanziaria, una politica di dividendi e buy-back (riacquisto azioni proprie) così rilevante rischia di sottrarre risorse al rafforzamento industriale dell'impresa e alla cura delle sue competenze interne.

Il filo conduttore dell'intervento è stato che Enel può restare leader della transizione energetica solo se il lavoro torna ad essere collocato al centro della strategia: non come enunciazione di principio, ma come scelta organizzativa e industriale.

In questa cornice sono stati richiamati i punti che più ci riguardano:

- centralità di e-distribuzione e della rete elettrica, che richiedono non solo capitale ma personale tecnico qualificato, presidio territoriale e organizzazione del lavoro adeguata;
- ripresa degli investimenti nelle rinnovabili attraverso lo sviluppo greenfield, processi autorizzativi presidiati internamente e ricostruzione di un piano di sviluppo industriale proprio, evitando una crescita basata prevalentemente su acquisizioni;
- insourcing e re-insourcing delle attività core (tecniche, ingegneristiche, progettuali, digitali, di esercizio e manutenzione), oggi in misura eccessiva affidate alla filiera esterna, con riflessi sulla qualità del servizio e sulla sicurezza;
- nuove assunzioni qualificate, reskilling e upskilling del personale, con particolare attenzione a reti, rinnovabili, BESS, cybersecurity e intelligenza artificiale applicata ai processi industriali;
- sicurezza sul lavoro lungo l'intera filiera, evitando che l'accelerazione degli investimenti si traduca in pressione organizzativa e in un ricorso non controllato agli appalti;
- rafforzamento della partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa, anche alla luce del dibattito legislativo in materia di partecipazione alla gestione, al capitale e agli utili;

Su queste linee A.Di.G.E. ha rivolto agli organi sociali numerose domande puntuali, riguardanti, tra l'altro: la quota di investimenti effettivamente destinata all'Italia con obiettivi annuali verificabili; gli interventi organizzativi e di personale a sostegno di E-Distribuzione; i piani di insourcing delle attività strategiche; il fabbisogno di assunzioni e formazione nel triennio 2026-2028; la compatibilità tra dividendi, buy-back, leva finanziaria e investimenti; il legame tra remunerazione del management e obiettivi misurabili su occupazione, sicurezza, formazione, qualità del servizio e investimenti in Italia.

È importante sottolineare il tono dell'intervento: una critica costruttiva, non un voto contro l'Azienda. A.Di.G.E. ha espresso voto di astensione sul bilancio di esercizio 2025 e sulla destinazione dell'utile e distribuzione di riserve disponibili, qualificando l'astensione come un richiamo responsabile rivolto al Consiglio di Amministrazione e al management affinché il Gruppo riorienti con maggiore decisione le proprie scelte verso investimenti produttivi, crescita in Italia, internalizzazione delle competenze strategiche, partecipazione dei lavoratori e creazione di valore durevole per tutti gli stakeholder. Non si tratta di contrapporre lavoratori e azionisti, ma di affermare che la tutela durevole del valore per gli azionisti passa anche dalla qualità del lavoro, dalla forza industriale dell'impresa e dalla coesione delle sue persone.

LE CONCLUSIONI

La partecipazione di A.Di.G.E. all'Assemblea degli Azionisti di Enel è una scelta strategica che la FLAEI intende confermare e rilanciare. In una stagione in cui il dibattito pubblico e legislativo sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili è finalmente tornato vivo, presidiare la

sede assembleare con la voce dei lavoratori-azionisti non è un atto simbolico, ma un esercizio concreto di democrazia economica.

Per questo, come Federazione, auspichiamo una crescita significativa della base associativa di A.Di.G.E., favorendo nuove adesioni tra i dipendenti del Gruppo Enel e ampliando il bacino delle deleghe assembleari.

Ormai non è più rinviabile lo sviluppo, all'interno del Gruppo Enel, di nuove e più incisive forme di partecipazione dei lavoratori – informative, consultive, contrattuali e di rappresentanza – coerenti con la migliore tradizione delle relazioni industriali del settore elettrico.

Invitiamo le Strutture Regionali a dare la massima diffusione dell'iniziativa tra i lavoratori del Gruppo, valorizzando la partecipazione ad A.Di.G.E. come strumento ulteriore, accanto alla tutela contrattuale e sindacale, per far pesare il punto di vista di chi, ogni giorno, costruisce con il proprio lavoro il valore di Enel.

Cordiali saluti.

Per la Segreteria Nazionale
Amedeo Testa

All.: c.s.

A.Di.G.E. – Associazione Azionisti Dipendenti del Gruppo Enel

Assemblea degli Azionisti di Enel S.p.A. del 12 maggio 2026

Intervento sul bilancio 2025 e domande agli organi sociali

Intervento

Punto 1 – Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025. Presentazione del bilancio consolidato e della rendicontazione consolidata di sostenibilità

Signor Presidente, Signor Amministratore Delegato, Signori Consiglieri, Signori Azionisti,

intervengo quale Presidente dell'Associazione A.Di.G.E., Associazione Azionisti Dipendenti del Gruppo Enel, costituitasi nel marzo 2008. Da sempre la nostra Associazione partecipa alla vita assembleare con uno spirito costruttivo: tutelare i diritti dei lavoratori-azionisti, contribuire al confronto sulla strategia aziendale e promuovere un modello nel quale i lavoratori non siano considerati soltanto destinatari di decisioni assunte altrove, ma parte essenziale del destino industriale dell'impresa.

Enel è un gruppo di dimensione globale, ma resta anche una infrastruttura industriale decisiva per il Paese. È un'impresa quotata, chiamata a remunerare il capitale di rischio; ma è anche un attore che incide sulla qualità della rete elettrica, sulla sicurezza energetica, sulla decarbonizzazione, sulla competitività del sistema produttivo italiano e sulla vita quotidiana di milioni di famiglie e imprese. Per questa ragione, la creazione di valore di Enel non può essere letta solo attraverso EPS, dividendi, buy-back e rendimento immediato del titolo. Deve essere letta anche attraverso la qualità degli investimenti, la capacità di mantenere competenze industriali interne, la solidità dell'occupazione, la sicurezza del lavoro, la qualità del servizio e l'impatto sulle comunità.

I risultati economici del 2025 mostrano un Gruppo solido: l'EBITDA ordinario si colloca a circa 22,9 miliardi di euro, l'utile netto ordinario a circa 7 miliardi di euro e il dividendo complessivo proposto per l'esercizio 2025 è pari a 0,49 euro per azione. Si tratta di dati importanti, che confermano la capacità di Enel di generare cassa e risultati anche in un contesto complesso. Tuttavia, proprio perché i risultati sono solidi, riteniamo doveroso porre una questione di equilibrio nella destinazione del valore prodotto.

La politica di remunerazione degli azionisti, tra dividendi e buy-back, appare molto significativa e destinata a crescere anche nel nuovo Piano Strategico. Al tempo stesso, il Piano prevede investimenti rilevanti, soprattutto nelle reti e nelle rinnovabili, e un incremento della leva finanziaria. Il punto che A.Di.G.E. intende sottoporre all'Assemblea non è se sia legittimo remunerare gli azionisti: lo è, ed è parte fisiologica della vita di una società quotata. Il punto è se, in questa fase storica, sia industrialmente lungimirante privilegiare in misura così marcata la distribuzione finanziaria rispetto al rafforzamento strutturale dell'impresa, delle sue persone e delle sue competenze.

La transizione energetica non è soltanto un programma di investimenti. È un processo industriale complesso che richiede progettazione, autorizzazioni, ingegneria, presidio territoriale, manutenzione, innovazione digitale, sicurezza informatica, capacità di connessione alla rete, gestione dei clienti e relazione con le comunità locali. Queste attività non possono essere governate soltanto con logiche finanziarie o con il ricorso sistematico a competenze esterne. Devono essere presidiate dall'interno, con lavoratori formati, motivati, dotati di strumenti adeguati e messi nella condizione di contribuire realmente alla strategia del Gruppo.

Per A.Di.G.E., il tema centrale è questo: Enel può continuare a essere leader della transizione energetica solo se il fattore produttivo rappresentato dai lavoratori viene posto al centro della strategia. Non come enunciazione di principio, ma come scelta organizzativa, industriale e allocativa. La crescita

futura richiede nuove assunzioni qualificate, reskilling e upskilling, valorizzazione delle professionalità tecniche, internalizzazione delle attività core e riduzione della dipendenza da modelli di esternalizzazione che, quando riguardano competenze essenziali, rischiano di indebolire la qualità del servizio e la capacità industriale del Gruppo.

Questo vale in modo particolare per l'Italia e per E-Distribuzione. L'ammodernamento, la digitalizzazione e la resilienza delle reti sono essenziali per integrare rinnovabili diffuse, accumuli, comunità energetiche, elettrificazione dei consumi e nuova domanda derivante da industria, mobilità elettrica e data center. Ma la rete non si sviluppa solo con il capitale: si sviluppa con tecnici, ingegneri, personale operativo, competenze territoriali, conoscenza degli impianti, capacità di intervento e organizzazione del lavoro. Una rete più robusta richiede anche un corpo professionale più robusto.

La stessa osservazione vale per le rinnovabili. Se il nuovo Piano prevede una ripresa degli investimenti, occorre evitare che tale ripresa avvenga prevalentemente attraverso acquisizioni o opportunità brownfield, cioè comprando sul mercato ciò che l'impresa dovrebbe essere capace di sviluppare dall'interno. Lo sviluppo greenfield, la gestione dei processi autorizzativi, la costruzione della pipeline, l'ingegneria di progetto e il presidio del territorio sono competenze strategiche. Se si disperdono, non si ricostruiscono rapidamente; e quando si perdono, l'impresa diventa meno capace di guidare il futuro e più dipendente da opportunità esterne, spesso più costose.

Il nostro invito è dunque a riequilibrare la strategia: meno centralità esclusiva della remunerazione finanziaria di breve periodo; più centralità degli investimenti produttivi, delle competenze interne, della partecipazione dei lavoratori e della crescita industriale di lungo periodo. A.Di.G.E. non chiede una Enel meno solida finanziariamente; chiede una Enel più solida industrialmente. Non chiede di contrapporre lavoratori e azionisti; chiede di riconoscere che la tutela durevole del valore per gli azionisti passa anche dalla qualità del lavoro, dalla capacità tecnica e dalla coesione dell'impresa.

In questa prospettiva, riteniamo necessario che Enel torni a misurare e comunicare in modo trasparente non soltanto il ritorno per gli azionisti, ma anche il valore creato per lavoratori, clienti, fornitori, territori e comunità. Sarebbe opportuno che il Piano strategico contenesse indicatori quantitativi su occupazione, formazione, internalizzazione delle attività strategiche, sicurezza, qualità del servizio, investimenti in Italia e impatto sulle filiere locali. Senza queste metriche, il rischio è che la sostenibilità resti una cornice reputazionale, mentre la strategia effettiva venga misurata quasi esclusivamente attraverso indicatori finanziari.

Per tali ragioni, A.Di.G.E. esprime un voto di astensione sul bilancio di esercizio 2025. Si tratta di un'astensione responsabile e costruttiva: non un voto contro Enel, ma un segnale rivolto agli organi sociali affinché il Gruppo rafforzi la propria vocazione industriale, investa stabilmente in Italia, ricostruisca e protegga le competenze interne necessarie alla transizione e riconosca ai lavoratori il ruolo determinante che essi hanno nella creazione del valore.

Punto 2 – Destinazione dell'utile di esercizio e distribuzione di riserve disponibili

Le considerazioni appena svolte valgono, a maggior ragione, per la destinazione dell'utile. La proposta di distribuzione deve essere valutata non soltanto in funzione della soddisfazione immediata dell'azionista, ma anche in funzione della sostenibilità di lungo periodo dell'impresa.

Quando l'impresa affronta una fase di investimenti imponente, quando la rete deve essere rafforzata, quando le rinnovabili richiedono sviluppo, quando le competenze interne devono essere ricostruite e protette, una parte maggiore del valore prodotto dovrebbe essere destinata a sostenere questi obiettivi. In particolare, chiediamo che una quota più visibile delle risorse generate sia collegata a: investimenti in Italia; assunzioni e formazione tecnica; internalizzazione delle competenze core; rafforzamento di E-Distribuzione; sicurezza e qualità del lavoro; partecipazione dei lavoratori ai risultati e alla vita dell'impresa.

A.Di.G.E. conferma quindi la propria astensione anche sulla proposta di destinazione dell'utile e distribuzione di riserve disponibili, formulando un invito al Consiglio di Amministrazione e al management: costruire una politica di distribuzione che remunerì il capitale, ma che non riduca la capacità dell'impresa di investire nel proprio futuro industriale e nelle persone che quel futuro dovranno realizzare.

Domande agli organi sociali

Le seguenti domande sono formulate con finalità costruttiva e con l'obiettivo di acquisire informazioni utili a valutare la coerenza tra piano industriale, bilancio, destinazione dell'utile, politiche di investimento e valorizzazione del lavoro.

- 1. Investimenti in Italia.** Quale quota degli investimenti previsti nel Piano 2026-2028 sarà effettivamente destinata all'Italia, distinguendo tra reti, rinnovabili, clienti finali, digitalizzazione e sicurezza informatica? È possibile indicare obiettivi annuali, non solo triennali, così da consentire un monitoraggio trasparente dell'avanzamento?
- 2. E-Distribuzione e qualità della rete.** Con riferimento a E-Distribuzione, quali interventi organizzativi e quali risorse umane aggiuntive sono previsti per sostenere la crescita degli investimenti, migliorare tempi di connessione, resilienza, manutenzione, qualità del servizio e capacità di integrazione della generazione rinnovabile distribuita?
- 3. Internalizzazione delle competenze core.** Il Gruppo intende definire un piano di insourcing o re-insourcing delle attività strategiche oggi esternalizzate? In particolare, quali attività tecniche, ingegneristiche, progettuali, digitali, autorizzative, di esercizio e manutenzione sono considerate core e devono essere presidiate stabilmente all'interno del Gruppo?
- 4. Capitale umano e fabbisogni professionali.** Qual è il fabbisogno previsto di nuove assunzioni e di riqualificazione professionale nel triennio 2026-2028, con specifico riferimento a reti, rinnovabili, BESS, data center, cybersecurity, intelligenza artificiale applicata ai processi industriali e gestione dei clienti?
- 5. Formazione, reskilling e upskilling.** Quali obiettivi quantitativi intende assumere Enel in materia di formazione tecnica, reskilling e upskilling dei dipendenti? È possibile collegare tali obiettivi a indicatori pubblici e verificabili nella rendicontazione di sostenibilità?
- 6. Sicurezza e qualità del lavoro lungo la filiera.** Come intende Enel garantire che l'aumento degli investimenti, soprattutto nelle reti, non si traduca in maggiore pressione organizzativa o in un eccessivo ricorso alla filiera esterna a discapito di sicurezza, qualità del lavoro e presidio delle competenze?
- 7. Buy-back, dividendi e investimenti.** In che modo il Consiglio valuta la compatibilità tra dividendi crescenti, programmi di buy-back, incremento della leva finanziaria e fabbisogno di investimenti industriali? Esistono soglie o condizioni al verificarsi delle quali la remunerazione finanziaria verrebbe ridotta per privilegiare investimenti, riduzione del debito o rafforzamento delle competenze interne?
- 8. Rinnovabili e pipeline industriale.** Quale strategia intende seguire Enel per ricostruire e mantenere una pipeline interna di sviluppo rinnovabile in Italia e negli altri mercati core, evitando che la crescita dipenda prevalentemente da acquisizioni brownfield o da opportunità già sviluppate da terzi?
- 9. Partecipazione dei lavoratori.** Quali iniziative intende assumere Enel per rafforzare la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa, anche alla luce del dibattito legislativo sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili? È ipotizzabile un rafforzamento degli strumenti di azionariato diffuso e di partecipazione ai risultati?
- 10. Metriche stakeholder nel piano industriale.** Il Gruppo intende reintrodurre nel piano strategico indicatori quantitativi di creazione di valore per lavoratori, clienti, fornitori, comunità locali e territori, accanto agli indicatori di EPS, DPS, RAB, EBITDA e buy-back?

11. Remunerazione del management. La politica di remunerazione e i piani di incentivazione di lungo termine del management includono obiettivi misurabili legati a occupazione, formazione, sicurezza, internalizzazione di competenze, qualità del servizio e investimenti in Italia? In caso negativo, il Consiglio ritiene opportuno integrarli?

12. Mercato retail e clienti italiani. Quale ruolo strategico attribuisce Enel al mercato retail italiano e quale politica intende adottare per evitare una riduzione del presidio competitivo, della qualità del servizio e della relazione con i clienti domestici e PMI?

13. Just Transition e impatto territoriale. Quali iniziative concrete intende assumere Enel affinché la Just Transition sia misurabile non solo in termini ambientali, ma anche in termini di occupazione qualificata, continuità professionale, filiere locali, qualità del lavoro e sviluppo dei territori interessati dagli investimenti?

14. Governance del lungo periodo. Quali strumenti di governance intende adottare il Consiglio per assicurare che le scelte di allocazione del capitale non privilegino in modo eccessivo il rendimento finanziario immediato rispetto alla crescita industriale di lungo periodo?

Sintesi della posizione di voto

A.Di.G.E. dichiara voto di astensione sul bilancio di esercizio 2025 e sulla destinazione dell'utile di esercizio e distribuzione di riserve disponibili.

L'astensione deve essere intesa come un richiamo costruttivo: Enel dispone di risultati solidi e di una posizione industriale ancora centrale, ma deve orientare con maggiore decisione le proprie scelte verso investimenti produttivi, crescita in Italia, internalizzazione delle competenze strategiche, partecipazione dei lavoratori e creazione di valore durevole per tutti gli stakeholder.

La remunerazione degli azionisti è legittima e necessaria, ma non può diventare l'unica metrica del successo. Il futuro di Enel dipenderà dalla capacità di preservare e accrescere il valore per gli azionisti attraverso la forza industriale dell'impresa, il contributo decisivo dei lavoratori e la capacità di guidare, non subire, la transizione energetica.

CIRCOLARI 1/7

26C021.pdf

I Lavoratori Azionisti in Enel

All'Assemblea 2026 A.Di.G.E. (Associazione Dipendenti Azionisti Gruppo Enel) ha dato voce a lavoratrici e lavoratori.

Le quote azionarie diventano un vero strumento di partecipazione attiva.

Scarica il PDF completo dal nostro link in bio.



CIRCOLARI 2/7

Il Lavoro al Centro

- * *La transizione energetica si guida solo mettendo il lavoro al centro*
- * *Basta esternalizzazioni: serve riportare in azienda le attività tecniche e progettuali.*
- * *Più controllo interno significa più qualità e maggiore sicurezza.*

Scarica il PDF completo dal nostro link in bio.




CIRCOLARI 3/7

Competenze e Sicurezza

- * *Servono nuove assunzioni e formazione, principalmente su reti e rinnovabili*
- * *La sicurezza sul lavoro deve tutelare l'intera filiera.*
- * *Stop alla pressione organizzativa e ai continui efficientamenti.*

Scarica il PDF completo dal nostro link in bio.



CIRCOLARI 4/7

Più Industria, Meno Finanza

- * *I risultati economici del Gruppo sono solidi.*
- * *Ma dividendi eccessivi e riacquisti di azioni proprie tolgono risorse allo sviluppo industriale.*
- * *È urgente aumentare gli investimenti su rete elettrica e rinnovabili.*

Scarica il PDF completo dal nostro link in bio.




CIRCOLARI 5/7

Un Richiamo Costruttivo

- * *In Assemblea, A.Di.G.E. si è astenuta sul bilancio 2025.*
- * *Non è un voto contro l'Azienda, ma una critica costruttiva.*
- * *È un sollecito forte al management: servono più investimenti per la crescita in Italia.*

Scarica il PDF completo dal nostro link in bio.




CIRCOLARI 6/7

Fai Pesare la Tua Voce!

- * *Il valore per gli azionisti passa dalla qualità del lavoro e dalla forza industriale.*
- * *FLAEI invita tutti i dipendenti Enel ad aderire ad A.Di.G.E.*
- * *Partecipa per difendere il punto di vista di chi costruisce l'Azienda ogni giorno.*

Scarica il PDF completo dal nostro link in bio.



Iscriviti e resta aggiornato sul settore elettrico

Inviemo regolarmente agli Iscritti circolari, aggiornamenti e novità per lavoratrici e lavoratori del settore.

Scarica il PDF completo dal nostro link in bio.

