

# COMUNICATO AI LAVORATORI



Roma, 19/07/2021 Prot. 25

*La lotta Sindacale oggi non è conflitto sterile, ma responsabilità.  
Piedi per terra e sguardo rivolto al futuro.*

## SOGIN AL BIVIO: RINNOVARSI O MORIRE

Il Settore elettrico è ormai di fatto un terreno privilegiato dove le tematiche e le criticità che la FLAEI ha sempre denunciato e sempre continuerà a denunciare, si incroceranno per definizione con la grande prospettiva della modernizzazione italiana che si sta avviando, secondo gli obiettivi del Recovery Plan: la digitalizzazione, la liberalizzazione, la semplificazione e la transizione energetica ed ecologica. Un ambito che obbliga il sindacato a riposizionarsi per essere protagonista delle nuove relazioni industriali, andando oltre l'atteggiamento di sterile denuncia, con l'unico scopo di lavorare per le soluzioni. Nell'interesse di tutti. Dei Lavoratori, della collettività e del territorio.

La presenza FLAEI all'interno del Gruppo SOGIN è stata sempre improntata a questa missione.



**Sguardo alto e lungimirante, quindi, senza dimenticare i problemi grandi e piccoli** che continuano ad essere presenti e che vanno affrontati e risolti.

Vogliamo ribadire, nero su bianco, alcune priorità, al fine di lasciarci le difficoltà alle spalle, orientando la nostra bussola decisamente verso il futuro.

### **Piano a Vita Intera**

Il Piano a Vita intera, presentato nel giugno 2020 ad ARERA, ha indicato chiaramente quale sarà il futuro del Gruppo.

I costi commisurati sono stati stimati mediamente, nel periodo 2020-2025, in 151 Mln, più del doppio rispetto al periodo 2013-2019.

A fronte di questo importante incremento, però, è prevista una riduzione di circa il 40% del personale Sogin impiegato nella commessa nucleare.

Questo elemento è destinato a incidere negativamente sull'operatività dei Siti e delle Centrali, determinando **uno scenario che esige un immediato confronto diretto con l'Azienda**. Un confronto urgente per

*Piano a vita intera, classificazione del personale, famiglie professionali sono le principali priorità che dovranno essere affrontate e gestite immediatamente. Le difficoltà e i conflitti vanno lasciati alle spalle. Ora l'obiettivo è affrontare insieme le sfide del futuro, con una visione di ampio respiro. Scritta su nuove pagine. Dipende solo da noi.*

## SOGIN AL BIVIO: RINNOVARSI O MORIRE

conoscere la forma e la sostanza del modello organizzativo che si delinerà. Andranno chiariti, in perfetta trasparenza, i ruoli delle due società (Sogin e Nucleco), anche alla luce di attività riferite ai mercati diversi ed alle commesse internazionali delle attività di decommissioning.

Il Settore elettrico è il terreno privilegiato dove le tematiche e le criticità che la FLAEI ha sempre denunciato e sempre continuerà a denunciare, si incrociano obbligatoriamente con la grande prospettiva della modernizzazione italiana. Per questo non dobbiamo farci relegare a un ruolo di retroguardia. Lo scenario che, interesserà il destino delle Lavoratrici, dei Lavoratori, e dei territori, esige un confronto diretto con l'Azienda. Quale modello organizzativo ci aspetta?

### **Famiglie professionali**

All'interno di Sogin sono presenti competenze altamente specialistiche che devono essere mappate e valorizzate mediante la sistematizzazione in famiglie professionali.

Questo consentirebbe di programmare piani di sviluppo idonei ad un continuo miglioramento, anche mediante piani di formazione mirati che si rifletteranno sulla produttività aziendale e sull'organizzazione del lavoro.

È importante considerare il benessere aziendale come somma del benessere di ciascun dipendente; anche per questo riteniamo fondamentale agire quanto prima su questo argomento, che dovrà essere ricompreso nell'ambito di un nuovo sistema di classificazione da strutturare con l'Azienda.

### **Classificazione del personale**

Le attività "core" eseguite in Azienda, unitamente a quella dei nuovi mercati, hanno subito una profonda trasformazione e

le competenze professionali acquisite dai lavoratori in questi anni, sono sicuramente superiori rispetto al passato.

La riduzione degli organici, con aumento di carico delle attività per il personale, hanno determinato una situazione naturale di polivalenza dei ruoli.

Altro aspetto da considerare è il nesso tra attività svolte ed obblighi di legge con responsabilità molto stringenti in capo ai Lavoratori, sia dal punto di vista civile che penale.

Esiste inoltre, una classificazione del personale, derivante dal Regolamento di Esercizio, che non può prescindere dall'inquadramento nei confronti di chi esercita specifici ruoli.

La nostra proposta è quella di definire, oltre un range inquadramentale ed un eventuale livello di ingresso, precisi tempi di percorso, all'interno dei quali sviluppare e definire la crescita professionale. Tempi certi e trasparenti, subordinati ad una verifica aziendale delle competenze acquisite, come elementi fondamentali di chiarezza nei confronti dei dipendenti e dell'organizzazione del lavoro.

**Siamo ad un bivio importante per questa Azienda e per tutti gli attori in campo; decidere e costruire, tutti insieme la strategia di SOGIN.** Decidere se guardare il dito o la luna. Decidere se puntare al successo delle Lavoratrici, dei Lavoratori e dell'Azienda, oppure rimanere ancorati al passato e senza una visione lungimirante.

La FLAEI è fermamente convinta che occorre guardare avanti. Oltre le dinamiche attuali per essere artefici indiscussi del futuro che è già presente.

Questo è il momento della responsabilità. Il Paese e le sue Aziende sono di fronte ad una svolta epocale. Il successo dipende dal contributo di ognuno di noi. La FLAEI vuole giocare da protagonista questa sfida ricca di insidie ma soprattutto di opportunità.

**La Segreteria Nazionale**