



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



Enel E-distribuzione

Esito del primo incontro sul piano industriale

In data 18 dicembre si è svolto l'incontro fra la Direzione di E-distribuzione e la delegazione sindacale in plenaria per l'illustrazione del piano industriale della Società.

L'incontro è parte di un percorso articolato di confronti che interesserà, dopo la pausa natalizia, anche il Mercato con Enel X e la Generazione. Ciò al fine di comprendere pienamente le volontà industriali del Gruppo e confrontarci sulle novità organizzative. Il confronto si svilupperà fino al 31 marzo del prossimo anno, data per la quale è anche prevista la scadenza della proroga dell'accordo sullo Smart Working.

L'AD di E-distribuzione, ha illustrato dettagliatamente il piano che prevede una crescita degli investimenti per il triennio 2024/2026 a **12,2** miliardi (di cui 3,5 finanziati dal PNRR). Crescita significativa che rapportata ai 7,8 miliardi dello scorso triennio sono assolutamente in linea, come ha riconosciuto lo stesso AD, con quanto previsto dalle linee guida della Commissione Europea in termini di investimenti sulle reti dei Paesi membri pari a 486 miliardi al 2030. Investimenti che si concentreranno sulla capacità di accogliere il crescente numero di connessioni alla Rete, sulla flessibilità e il mercato dei servizi (hosting capacity), sulle Smart grid e l'elettrificazione dei consumi e sulla resilienza climatica attraverso il potenziamento della rete e il cambio della componentistica per supportare il fenomeno crescente delle ondate di calore.

Sul **modello operativo** l'AD ha comunicato il raggiungimento del 95% dei piani previsti dal programma Grid Blue Sky e di aver mantenuto l'impegno, concordato con le OO.SS., di riassorbire le eccedenze che si sarebbero prodotte con il processo di digitalizzazione.

In particolare, ha anticipato alcune prime riflessioni interne all'Azienda su come adeguarlo per far fronte alle nuove sfide, secondo tre direttrici di intervento:

Digitalizzazione ed efficientamento processi: riduzione attività manuali e tempi di risposta al cliente; semplificazione dei processi; ottimizzazione attività in campo (orario flessibile/semiturno con una

fascia oraria di attività più ampia rispetto all'attuale orario giornaliero); qualità e velocità nella preventivazione e progettazione AT/MT/BT.

Rifocalizzazione e flessibilizzazione attività: focalizzazione su attività a più alto valore aggiunto e utilizzo della leva esterna per far fronte ai picchi di attività e conseguente disimpegno su gestione utenza, guasti senza interruzione, manutenzione programmata e manovre di esercizio su lavori programmati.

Upskilling competenze: rinforzo della figura Operaio Tecnico e dell'Impiegato tecnico, implementazione delle squadre LST e attività a contatto, incremento del numero dei verificatori, piano formativo specifico per Capo e Vice Capo Blue Team e sulla Safety leadership per tutte le figure che gestiscono risorse.

Rispetto a quanto ci è stato illustrato, abbiamo esposto le nostre valutazioni e osservazioni anche in dissenso alla strategia complessiva di E-distribuzione.

In un contesto che riconosce alle Infrastrutture di rete, in Italia e in Europa, un ruolo fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi legati alla transizione energetica e all'elettrificazione dei consumi, in un paradigma che prevede l'aumento del 60% dell'elettricità distribuita e consumata al 2030, con un aumento della generazione diffusa che passerà in Europa da 400GW a oltre 1000GW, **la linea da seguire deve essere quella di uno straordinario investimento sul personale attraverso un importante piano di assunzioni e di crescita professionale.**

Ricette che prevedono efficientamenti e riduzione dei costi ci appaiono a dir poco antistoriche, come più volte abbiamo denunciato nei mesi scorsi. Quello che **registriamo, nostro malgrado, è la riproposizione di argomenti sui quali le OO.SS. ed i lavoratori hanno già espresso, in maniera chiara, il proprio dissenso con la vertenza del 2020.**

Serve un cambio di paradigma e una forte e tangibile inversione di tendenza.

Da parte di FILCTEM, FLAEI e UILTEC è prioritario rivedere l'attuale modello organizzativo che sta mostrando tutti i propri limiti anche per la mancanza di risorse, a causa degli efficientamenti degli ultimi anni.

Ad esempio, la **riorganizzazione per Blue Team**, ultima di una lunga serie, ha provocato e ancora provoca non poche difficoltà al personale impegnato a garantire un servizio essenziale alla cittadinanza del Paese, così per gli altri processi aziendali come la **Progettazione, l'Esercizio e il Commerciale Rete.**

L'AD ha dichiarato al tavolo che **non si può tornare indietro, ma solo evolvere.**

Bene, se questa è la strada, per noi andare avanti significa risolvere i molti problemi che questa riorganizzazione ha creato e la prima cosa da fare è assumere nuova forza lavoro per dare ossigeno ad un'operatività eccessivamente sovraccaricata.

Così come vanno fatti investimenti per **l'ammodernamento delle sedi di lavoro**, troppo spesso fatiscenti. Anche questo è un segnale di attenzione verso chi opera in campo.

Se, altresì, la volontà è quella di **mettere al centro la Persona** nella sua dimensione sociale e lavorativa, come affermato in premessa allo "*Statuto della Persona*", è necessario analizzare e comprendere il grande malessere che quotidianamente si respira sui posti di lavoro, come rilevarebbe una vera **indagine di clima.**

Non siamo contrari a ridurre o eliminare inefficienze operative purché ciò non comporti l'esternalizzazione di attività esclusive come le manovre di esercizio sui lavori programmati. Ciò comporterebbe l'abdicazione, da parte di Enel, del ruolo che gli è stato assegnato attraverso la concessione di un servizio pubblico essenziale e strategico per il Paese.

Su questo siamo e saremo sempre contrari e ci opporremo con tutte le nostre forze.

Pensiamo invece che lo stesso obiettivo si possa e si debba raggiungere attraverso il rafforzamento del presidio operativo territoriale in termini quantitativi, **con l'aumento del numero degli addetti**, e qualitativi, **con il potenziamento dei Centri Operativi e delle attività LST.**

Siamo ancora molto distanti sulla definizione di un quadro complessivo occupazionale, così come dobbiamo registrare i ritardi nel completamento degli inserimenti previsti con l'accordo del 2 febbraio 2023, e dell'impegno ad assicurare la piena copertura della reperibilità operativa con una frequenza della turnazione 1/4.

Queste sono le nostre linee guida alle quali ci atterremo durante tutto lo sviluppo del confronto.

Infine, abbiamo chiesto un chiarimento sullo stato di avanzamento della **stabilizzazione dei lavoratori somministrati di e-distribuzione.** La Società ci ha confermato che per quelli ancora in forza (circa 30) stanno per essere attivate le proroghe dei contratti stessi per poi passare alla stabilizzazione definitiva entro il 30 giugno 2024. Stabilizzazione che interesserà, con gli stessi tempi, anche tutti quelli che hanno terminato

il proprio periodo di collaborazione con e-distribuzione. Sarà necessario avere anche elementi di dettaglio per poter seguire, e non disperdere, le competenze che si sono formate e che hanno già dato un grande supporto alle attività della Società.

Enel e-distribuzione gestisce una attività che le è stata data in concessione dallo Stato e questo significa che vive anche di **costi riconosciuti da ARERA**. Va anche sottolineato come questa Azienda abbia **ricavi altissimi**, proprio provenienti dalla Rete e ha un **costo del lavoro che poco incide sul prezzo del KWh finale**. Enel e-distribuzione, è bene ricordare anche questo, ha il principale compito di accompagnare per tutto il Paese, la cosiddetta transizione energetica: ci appare davvero **poco comprensibile che si concentri più sui tagli e gli efficientamenti che non su grandi politiche di sviluppo, investimenti, ricerca e valorizzazione del personale** che invece, a causa di tagli ai costi comprimibili, ne esce ancora una volta mortificato. Noi vogliamo partecipare costruttivamente, ma per creare valore, sviluppo e benessere per i cittadini, i lavoratori e le imprese italiane. Su queste basi il Sindacato, responsabilmente, sarà della partita. **La nostra è una visione chiara, pragmatica e di lungo respiro. L'Azienda dimostri di voler fare altrettanto!**

**Le Segreterie Nazionali
Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uiltec-Uil**

Roma, 20 dicembre 2023

23U087