



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



ENEL - INTELLIGENZA ARTIFICIALE E FURBIZIA UMANA

L'intelligenza artificiale, gli algoritmi, la realtà virtuale e aumentata sono delle modalità entrate prepotentemente nella nostra vita quotidiana e, ancor di più, nei processi aziendali.

Si stimano già oggi aumenti di produttività e semplificazione dei processi grazie all'introduzione di questi strumenti che favoriranno, si spera, il mondo del lavoro.

Anche l'Enel ha da tempo introdotto l'utilizzo di queste opportunità tecniche.

La realtà virtuale, ad esempio, viene associata da tempo ai temi di formazione e sicurezza; gli algoritmi hanno trovato spazio nel trading, nell'energy management o nei processi di selezione del personale, mentre i programmi di intelligenza artificiale si associano al governo delle reti e così via discorrendo.

Insomma, anche l'Enel è un'azienda che si prepara ad un futuro con strumenti di intelligenza artificiale per rispondere al meglio alle complesse sfide della transizione.

Peccato però che insieme a tutte queste belle opportunità "artificiali e virtuali" si dimentica la valorizzazione delle persone che debbono essere le reali beneficiarie degli effetti collegati.

Da più parti ci vengono segnalati dei Feedback di valutazione del personale che si vedono assegnare forzatamente punteggi valutativi da parte dei propri responsabili (imbarazzati) al disotto della soglia minima per poter sperare in un riconoscimento professionale. Il tutto ribaltando spesso il giudizio sui "crediti" quantitativi dei singoli con giudizi qualitativi mirati a capovolgere la valutazione del dipendente.

Un metodo arbitrario e oscuro, usato poi per selezionare, promuovere e discriminare i lavoratori in spregio all'art. 2103 del Codice civile. L'opposto di rapporti di lavoro disciplinati da un sistema classificatorio che, proprio perché inesistente da tempo interminabile, a priori dovrebbe individuare le mansioni da classificare ad opera delle Parti e assegnare l'inquadramento e la retribuzione con riferimento alla concreta attività svolta e non per simpatie o per giudizi esclusivamente personali del superiore gerarchico o per chiamata arbitraria.

In tal modo, viceversa, si perpetuano le consumate logiche aziendali che valutano le persone con criteri extracontrattuali appropriandosi di tematiche di chiara competenza delle Parti. A ciò si accompagna un "borsellino della spesa" sempre più misero, tarato su soglie economiche fissate a priori, indipendenti, anzi estranee al volume delle attività e al complesso dei lavoratori interessati. Un metodo fuori legge e opposto al modello di relazioni sindacali che si predica conforme e rispettoso delle regole del gioco.

Le persone non possono essere trattate in questo modo umiliante e demotivante, nell'interesse anche dell'Impresa. Ancora una volta l'Enel non capisce che il benessere aziendale non si raggiunge se, alle oggettive modalità di valutazione, si sostituisce la regola della furbizia umana.

**Le Segreterie Nazionali
FILCTEM CGIL FLAEI CISL UILTEC UIL**

Roma, 29 ottobre 2024

24U090

FILCTEM-CGIL

tel. 06.46200965 – fax 06.4824246

FLAEI-CISL

tel. 06.8440421 – fax 06.8548458

UILTEC-UIL

tel. 06.88811500 – fax 06.86321905