



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Enel e-distribuzione

Modello organizzativo e dimensionamento

I nodi al pettine delle criticità presenti sui posti di lavoro

Da tempo Filctem, Flaei e Uiltec manifestano in ogni occasione di confronto con l'Azienda le criticità dell'attuale modello organizzativo e un dimensionamento degli organici (operai e impiegati) insufficiente per far fronte agli impegni del piano industriale e ai relativi investimenti provenienti dal PNRR.

Grazie alle iniziative di mobilitazione e agli accordi sottoscritti con l'Azienda, in questi ultimi anni sono stati fatti numerosi inserimenti di personale, ma nonostante questo, i problemi e i carichi di lavoro continuano ad essere significativi. Anche la recente indagine elaborata insieme all'INAIL su **stress lavoro-correlato** ha messo in risalto questa situazione nella Rete.

Tutto questo è il risultato degli **efficientamenti** portati avanti dall'Azienda in questi anni. In questo contesto, caratterizzato dagli obiettivi sfidanti posti dalla transizione energetica e ad un maggior presidio della rete, alla flessibilità nella gestione dei rapporti con le imprese e i clienti, l'Azienda è convinta della necessità di attuare un ampliamento della fascia lavorativa, peggiorando la **qualità di vita e di lavoro** ad oltre 7.000 operativi.

Con l'avvio della sperimentazione di orario nelle 4 UT individuate dall'Azienda stanno emergendo infatti le prime criticità, in particolare nella gestione dei lavori programmati, nello svolgimento delle attività in condizioni non ottimali, nei rapporti con le imprese o gli appuntamenti con i clienti dopo le ore 17, tanto per fare alcuni esempi.

Il vero problema, lo ribadiamo, è il modello organizzativo e un dimensionamento degli organici non ancora adeguato ad affrontare le sfide della transizione energetica e gli investimenti connessi all'attuazione del PNRR. Una situazione che risulta particolarmente pesante soprattutto nelle **Unità Territoriali e nei Blue Team** dove, il modello organizzativo partito nel 2022, ha scaricato verso il basso responsabilità e ulteriori carichi di lavoro, determinando una situazione non più sostenibile. Non è più ammissibile attribuire alle solite figure (**Capi e Vice Blue Team**), responsabilità sempre maggiori tra l'altro non sempre corrispondenti a un inquadramento professionale adeguato.



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Situazioni che, insieme ad altre, devono essere affrontate unitamente al tema del modello organizzativo e del dimensionamento degli organici.

Per Filctem, Flaei e Uiltec sono tutte priorità da affrontare con l'Azienda per riuscire a dare risposte concrete alle Lavoratrici e ai Lavoratori di e-distribuzione.

In questo contesto, serve una strategia adeguata e soluzioni, costruite passo dopo passo, senza trascurare altre questioni nodali che impatteranno sulle prospettive del settore elettrico come quello delle concessioni e della garanzia occupazionale.

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

Roma, 25 novembre 2024

24U098