



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Enel e-distribuzione

Sperimentazione orario di lavoro dei Blue Team

Emergono le difficoltà nell'organizzazione del lavoro e nella gestione delle attività, mentre il clima aziendale è sempre più negativo. Dov'è il miglioramento della qualità di vita e di lavoro tanto decantato dall'Azienda?

Nel pomeriggio del 9 dicembre le Segreterie Nazionali di Filctem, Flaei e Uiltec si sono incontrate con le Strutture regionali e territoriali delle realtà interessate dalla sperimentazione dell'orario di lavoro dei Blue Team per fare il punto della situazione e mettere a fuoco tutte le criticità che quotidianamente vengono segnalate dai posti di lavoro. L'iniziativa è stata utile anche per ribadire la forte unitarietà a tutti i livelli e le iniziative da mettere in campo.

Il quadro che è emerso è molto negativo per le difficoltà quotidiane nell'organizzazione del lavoro e nella gestione delle attività, con una generalizzata insoddisfazione da parte del personale operativo legata alla qualità di vita e di lavoro.

Sono emerse molte criticità che sono state riportate dai responsabili territoriali: lavori programmati non eseguiti per far fronte ad altre attività più urgenti, in particolare nella fascia pomeridiana; una distribuzione dei carichi di lavoro non equilibrata tra mattino e pomeriggio; difficoltà nei rapporti con le imprese o indisponibilità dei clienti per appuntamenti dopo le ore 17; richiesta di straordinario al personale di altre unità (Dispacciamento e Unità Tecnici) per dare supporto in una fascia più ampia del normale orario di lavoro; difficoltà nella gestione dei mezzi aziendali, in particolare durante il cambio turno dei reperibili; sovraccarico di lavoro per i Capi e vice Capo Blue team e Operai tecnici durante la settimana di reperibilità per le telefonate di servizio al mattino da parte di clienti e imprese; cambio turno mattina/pomeriggio concesso solo in caso di motivi gravi o urgenze; pressioni sui lavoratori, da parte di alcuni responsabili aziendali, per imporre orari e procedure che alterano la realtà dei fatti; chiusura delle pratiche non corretta che impatta sul corretto monitoraggio della sperimentazione; un incremento delle attività affidate a terzi... e l'elenco potrebbe continuare.

Ci domandiamo quale sia il vantaggio di questo modello operativo, anche rispetto agli obiettivi che l'Azienda sostiene di voler perseguire: *redistribuzione dei carichi di lavoro; produttività impresa; qualità del servizio elettrico; servizio al cliente.*



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Sono quattro anni che l'Azienda pone l'esigenza di attuare alcune modifiche organizzative, a suo modo necessarie per un maggior presidio della rete, una flessibilità nella gestione dei rapporti con le imprese e i clienti e una pianificazione più flessibile delle attività per far fronte ai maggiori carichi di lavoro e agli importanti investimenti.

Grazie alla mobilitazione sindacale di questi anni, è stato impedito l'affidamento alle imprese delle manovre MT, una inversione di tendenza con un importante piano assunzioni, fino ad una sperimentazione sull'orario di lavoro dei Blue Team che altrimenti l'Azienda, dopo i mancati accordi con le RSU inizialmente interessate dalla sperimentazione, avrebbe potuto attuare unilateralmente avendo esperito tutti gli obblighi previsti contrattualmente.

La volontà di Filctem, Flaei e Uiltec di tenere l'Azienda al tavolo per monitorare una sperimentazione, rivista profondamente nell'idea iniziale (trattamento economico, esclusione del sabato, riposi fisiologici, ecc.), è stata una precisa scelta di campo.

Al momento dobbiamo prendere atto, nonostante i tentativi aziendali di aggiustare le cose che non vanno, che la sperimentazione di orario di lavoro dei Blue Team non è lo strumento per risolvere le criticità presenti nella Rete.

I nodi al pettine sono altri, come abbiamo già detto nel precedente comunicato: le criticità dell'attuale modello organizzativo (in particolare a livello delle Unità Territoriali e dei Blue Team) e un dimensionamento degli organici (operai e impiegati) ancora insufficiente per far fronte agli impegni del piano industriale e agli investimenti connessi all'attuazione del PNRR.

Per questo siamo ancora più convinti che l'area della Rete abbia urgente bisogno di una totale rivisitazione organizzativa.

Filctem, Flaei e Uiltec continueranno a monitorare la situazione al fine di dimostrare che questo modello operativo che l'Azienda vuole attuare ha come unica conseguenza quella di peggiorare la qualità di vita e di lavoro ad oltre 7.000 operativi, senza portare miglioramenti significativi sul piano della produttività e della qualità del servizio.

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

Roma, 11 dicembre 2024

24U101