



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



L'Azienda non prende atto della realtà che si vive in e-distribuzione e nonostante la sperimentazione sull'orario abbia dimostrato una scarsa maggiore produttività, fa una forzatura storica cambiando l'orario di lavoro ad oltre 7000 lavoratori (per ora...). Il Sindacato ed i Lavoratori, compatti, non staranno a guardare e non subiranno passivamente l'imposizione di un Management solo concentrato a fare utili e ad aumentare i dividendi.

ORARIO DI LAVORO: IL RUOLO DEL SINDACATO UNITI SI VINCE!

Una sintesi delle iniziative messe in campo dal Sindacato confederale di categoria in questi mesi ed anni, per contrastare l'Azienda.

Ha destato grande scalpore, tra i Lavoratori e negli ambienti delle Relazioni Industriali del Settore, la decisione storica dell'ENEL di effettuare un radicale cambio di lavoro ad oltre 7.000 operativi. Parliamo di "decisione storica" perché non è mai accaduto in passato una forzatura così grande su argomenti che impattano sulla vita dei Lavoratori in maniera totale. Va da sé che il Sindacato, come fatto in passato non starà a guardare. **A questo punto, facciamo un po' di storia, per ripercorrere tutte le tappe che sono avvenute tra Sindacato e Azienda su questo ultimo tema.**

Nel 2019/2020 l'Azienda aveva già proposto tale argomento, legandolo inoltre alla esternalizzazione delle manovre. Dopo uno sciopero molto partecipato, l'Azienda ha fatto marcia indietro togliendo dal tavolo questi due argomenti "pesanti" e il Sindacato ha anche ottenuto un numero molto alto di assunzioni.

Negli anni seguenti, stiamo parlando degli anni 2022/2023, l'Azienda è sempre tornata alla carica su questi argomenti (e altri...), ma anche in quella fase, come Sindacato confederale di categoria, siamo riusciti a far "ragionare" l'Azienda, ottenendo ancora una volta non solo la rinuncia a tali idee, ma condividendo l'accordo più moderno, mai sottoscritto in Italia (e forse in Europa): lo "Statuto della Persona". È sempre di questo periodo l'ottimo accordo mai registrato in Italia (salvo piccole eccezioni) sullo Smart Working, ossia 13 giorni lavorativi al mese più altre flessibilità che davvero conciliavano positivamente i tempi di vita e di lavoro.

Arriviamo al 2024. Come noto, a maggio del 2023 è cambiato il vertice aziendale; da questo momento abbiamo subito capito che l'aria era cambiata e l'Azienda, dimenticando le lunghissime discussioni formali e informali fatte su diversi argomenti su cui il Sindacato aveva sempre fatto resistenza, è tornata alla carica con un piglio mai visto prima nel Settore elettrico. Sappiamo tutti come è andata: a fine aprile del 2024 abbiamo condiviso un accordo in cui l'Azienda rinunciava alle manovre da affidare alle ditte esterne e accettava l'idea, già messa in campo più volte in passato senza successo, di rinunciare all'estensione dell'orario sfalsato, proponendo però una sperimentazione su 8 realtà territoriali. Tra il 2020 e il 2025 le assunzioni ottenute per la Rete sono state sensibilmente di più di quante l'Azienda aveva previsto e sono arrivate a circa 5.000 unità!

Torniamo all'orario: per il Sindacato il percorso era chiaro: fare una sperimentazione serviva a dimostrare che la proposta aziendale non poteva essere la soluzione per mettere a terra gli investimenti del PNRR e implementare la Rete per prepararla alle grandi sfide a cui ci chiama la transizione energetica. Abbiamo avuto una forte discussione sui KPI da monitorare, proprio perché sapevamo che da essi sarebbe arrivata conferma della impostazione sindacale e... così è stato. Addirittura, l'Azienda si è presentata al confronto con il Sindacato, non mostrando l'indicatore più importante: quello delle attività esternalizzate nel perimetro oggetto di sperimentazione! **Un "buco" che la dice lunga sulla serietà con la quale è stata condotta la sperimentazione.**



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Chi ha lavorato nelle 4 aree oggetto di sperimentazione (come detto, in principio erano 8) sa bene cosa è accaduto: una organizzazione del lavoro esclusivamente concentrata sul voler dimostrare la bontà del nuovo orario e nonostante le buone condizioni climatiche, i dati hanno parlato chiaro, chiarissimo: **non vale la pena stravolgere la vita delle persone per risibili recuperi di produttività, peggiorando, tra l'altro, l'ambiente lavorativo tra i colleghi e il benessere individuale di ciascuno di loro.**

Ma come Sindacato abbiamo anche fatto un ulteriore ragionamento: a settembre u.s., sapevamo di aver davanti due impegni enormi, uno dei quali gigantesco: il **rinnovo contrattuale** e la **proroga delle concessioni**. Aprire a settembre una vertenza pesante con l'Azienda avrebbe messo in pericolo tutto il percorso che stavamo facendo su questi due argomenti e così, in un periodo di "pace" almeno apparente, siamo riusciti a fare due veri e propri miracoli: un contratto aperto e chiuso nel giro di poco più di un mese e la storica proroga delle concessioni per ulteriori 20 anni.

Una volta messo in salvo il Settore e questa Azienda, ci siamo di nuovo concentrati sulla sperimentazione. Il finale è di questi giorni: il Sindacato confederale di categoria ha comunicato di non voler accettare tale estensione di orario, per i motivi che abbiamo scritto nella lettera ufficiale di diniego e prendendo atto della volontà aziendale di andare avanti, ha riaperto una vertenza per tutta l'area della Distribuzione.

Tutto questo si chiama lungimiranza, coerenza, saper fare questo difficile mestiere, anche dentro una realtà "pesante" che non avevamo mai visto prima.

Ma i Lavoratori e il Sindacato sono pronti anche a questa ulteriore sfida perché sanno che queste aziende non possono essere portate avanti senza il consenso di chi vi lavora. I Lavoratori non sono pezzi di un ingranaggio sostituibili, nel Settore elettrico non è così. **È la professionalità delle donne e degli uomini che fa la differenza, è averli a bordo convintamente che fa la differenza, è trattarli con rispetto e riconoscenza che fa la differenza. È impossibile che l'Azienda non sappia quanto "volontariato" si fa in distribuzione, quanta disponibilità c'è per fare in modo che si colgano gli obiettivi, anche quando il personale è più che carente.**

Cosa faremo adesso? Semplice: faremo quello che abbiamo sempre fatto, lottare per dimostrare chi ha ragione. Nessuno si illuda: sarà una lotta lunga, forse lunghissima, ma i fatti si incaricheranno di dare ragione a chi, fino ad oggi, ha gettato il cuore oltre l'ostacolo per fare in modo che tutto apparisse in regola.

Con successivi comunicati daremo indicazioni sulle azioni che metteremo in campo per convincere l'Azienda a prendere atto della realtà. Siamo sereni: i lavoratori compatti vincono sempre. Sarà solo questione di tempo, ma questa azienda non può svolgere il lavoro che è chiamata a fare per obblighi legati ad una concessione affidata dallo Stato, se non ha accanto, convintamente, tutti quelli che conoscono bene il mestiere lo sanno fare benissimo. Il tempo si incaricherà di dire chi ha ragione, nel frattempo si lotta come solo gli elettricisti sanno fare con efficacia.

UNITI SI VINCE!

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM-CGIL FLAEI-CISL UILTEC-UIL

Roma, 16 aprile 2025

25U024