



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Enel e-distribuzione

Lettera aperta ai Capi Unità Territoriale

Carissime, Carissimi,

i vertici di e-distribuzione Vi hanno convocato a Roma per darvi le istruzioni operative, relativamente al nuovo cambio di orario. Vi diranno tante belle parole, Vi riempiranno di consigli e Vi “caricheranno” per scendere in battaglia.

Voi siete Manager aziendali e quindi dovrete fare ciò che vi diranno. Ma Voi, più di ogni altro in questa Azienda, sapete millimetricamente come si vive nei luoghi di lavoro e cosa si fa e cosa fate Voi per far “quadrare i conti”.

Sapete che la distribuzione, quasi sicuramente non riuscirà a mettere a terra gli investimenti che si è impegnata a fare (usiamo prudenza ma potremmo essere ancora più precisi). Né riuscirà ad aumentare gli investimenti per ottenere di nuovo la concessione per i prossimi 20 anni, se le condizioni resteranno queste. Sapete come noi cosa servirebbe per fare tutto ciò: più impiegati e più operai e non continuare ad esternalizzare senza criterio, perdendo mestieri e qualità. Le molte assunzioni fatte in questi anni, comunque non sufficienti, sono state merito delle OO.SS. perché secondo l’Azienda ne sarebbero servite di meno. Sapete inoltre cosa e quanto si esternalizza, sapete la qualità dei lavori che vengono fatti all’esterno, sapete i costi, molte volte non vantaggiosi per Enel.

Voi siete l’anello di congiunzione tra l’Azienda vera e quella che si occupa solo di budget e finanza e spesso siete costretti a subire le pressioni dei vertici senza avere il potere di fare nulla. Funziona così: in assenza di una organizzazione ordinata spesso si sente dire: “*pensaci tu*”, “*sii più proattivo*” e via dicendo, ma questo è uno scarico di responsabilità che non può durare a lungo. Ogni organizzazione aziendale prima o poi si ribella.

Ci piace ripeterci: Voi sapete benissimo cosa fate ogni giorno e cosa fanno i Lavoratori per aiutare questa Azienda a raggiungere, in un modo o nell’altro, i risultati attesi.

Voi siete finiti dentro la più grande battaglia sindacale dai tempi della nazionalizzazione. Battaglia che non sarà prevedibile né per i suoi svolgimenti, né nei risultati. Ne può uscire una Azienda devastata sotto tutti i punti di vista: tecnico e umano. Sì, anche umano perché la tensione tra i Vostri uomini e donne è già alle stelle e salirà esponenzialmente se tutti noi, Sindacato e Azienda, non sapremo fare bene la nostra parte.



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Immaginiamo che i vertici vi diranno di usare molta severità e assertività nei comandi che sarete costretti a dare; ma è proprio qui che si gioca la battaglia, perché da oggi in avanti i Lavoratori faranno esclusivamente ciò che sono chiamati a fare. Né una cosa di più, né una cosa di meno. E Voi, più di tutti, sapete a cosa porteranno questi comportamenti.

Ricorderete quando furono chiamati a Roma, in un elegante tendone, i **Capi Blue Team** e quale opera di verità seppero fare davanti a tutto il vertice schierato: **un coraggio che sarà ricordato nella storia di questa Azienda.**

Oggi tocca a voi! Oggi se avrete quello stesso coraggio, il coraggio della verità, l'Azienda troverà il modo di uscire da questa vertenza. Se, al contrario, sarete silenti, inizierà una stagione che questa Azienda non ha mai visto; una stagione che durerà tutto il tempo che deve durare.

Ricordate loro, ai vostri vertici, il potere che hanno i Lavoratori, grazie alle loro disponibilità, al senso di appartenenza e allo spirito di servizio che vanno ben oltre i loro compiti per garantire un servizio pubblico essenziale per il Paese. Da domani tutto questo non accadrà più e nessuno potrà illudersi che comportamenti imperativi convinceranno i Lavoratori a fare ciò che non sono chiamati a fare. E se qualcuno metterà in campo comportamenti sbagliati, fosse solo una parola di troppo, i Lavoratori avranno accanto il Sindacato che li tutelerà in ogni possibile modo.

Voi, oggi, potete evitare tutto questo. Serve solo il coraggio della verità, come seppero fare i Capi dei Blue Team.

Con l'occasione Vi alleghiamo la lettera che abbiamo inviato all'Azienda nella serata del 14 aprile 2025 in risposta all'iniziativa unilaterale di procedere alla progressiva applicazione del nuovo orario di lavoro al personale operativo dei Blue Team, nella quale troverete tutte le motivazioni che ci hanno portato a dover riaprire la vertenza sindacale.

Distinti saluti.

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

Roma, 14 aprile 2025

25U025



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Prot. 15

Roma, 14 aprile 2025

Spett.le

Enel SpA

c.a.

Dott.ssa Elisabetta Colacchia

Dott. Aldo Forte

Dott. Matteo Cesa

Oggetto: Vostra lettera prot. 4111 del 14 aprile 2025

Con riferimento alla Vostra lettera di cui all'oggetto, Vi comunichiamo quanto segue.

Nel corso degli incontri che si sono tenuti sul tema della sperimentazione dell'orario di lavoro dei Blue Team di e-distribuzione, Vi abbiamo manifestato la nostra contrarietà per la scelta aziendale di modificare l'orario di lavoro ad oltre 7.000 operativi dei Blue Team e la necessità di trovare soluzioni condivise per sostenere l'incremento delle attività operative legate agli obiettivi posti dalla transizione energetica e all'attuazione del PNRR.

Negli incontri di verifica della sperimentazione avviata nelle 4 Unità Territoriali di Brindisi, Como, Pozzuoli, Udine-Gorizia-Trieste, per monitorare sul campo il nuovo modello operativo, non sono emersi significativi miglioramenti della produttività e della qualità del servizio tali da giustificare uno **stravolgimento della qualità di vita e di lavoro per tutto il personale operativo**.

I dati relativi agli 11 (dei 12) indicatori individuati hanno evidenziato risultati in alcuni casi positivi/mediamente positivi, mentre per altri sono stati in linea o sotto le attese, con andamenti diversificati tra le 4 Unità Territoriali. Inoltre, non è stato possibile monitorare l'andamento dell'indicatore relativo alla variazione delle **attività affidate all'esterno**, dato molto significativo per verificare l'impatto complessivo sull'organizzazione del lavoro. Per questo specifico indicatore, come per gli altri, il riscontro avuto direttamente dai posti di lavoro ha evidenziato un **modus operandi aziendale** concentrato soprattutto sull'andamento degli indicatori individuati per il monitoraggio della sperimentazione, allo scopo di dimostrare la bontà del nuovo modello operativo. Tutto il resto è sembrato passare in secondo piano.

Altro elemento non trascurabile per una valutazione oggettiva della sperimentazione, sono le **condizioni climatiche favorevoli** registrate nel periodo, con l'assenza di eventi meteorologici avversi, situazione che avrebbe ulteriormente messo a dura prova l'organizzazione del lavoro e il personale operativo e, di riflesso, l'andamento della sperimentazione.

Da tempo Vi abbiamo evidenziato che la modifica dell'orario di lavoro per tutto il personale operativo non può essere la soluzione per far fronte alle straordinarie sfide legate alla transizione energetica, all'attuazione del PNRR e agli impegni connessi alla proroga delle concessioni per le reti di distribuzione elettrica.

I nodi al pettine sono altri e attengono alle **criticità dell'attuale modello organizzativo** e ad un **dimensionamento degli organici (operai e impiegati tecnici) ancora insufficiente**.

FILCTEM-CGIL

tel. 06.46200965 – fax 06.4824246

FLAEI-CISL

tel. 06.8440421 – fax 06.8548458

UILTEC-UIL

tel. 06.88811500 – fax 06.86321905



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



La situazione è particolarmente critica nelle Unità Territoriali a seguito del modello organizzativo introdotto nel 2022 che ha scaricato verso il basso responsabilità e ulteriori carichi di lavoro, come ad esempio per le figure dei Capi e Vice Blue Team e non solo.

Pur riconoscendo l'importante numero di assunzioni realizzate, grazie alla mobilitazione sindacale e ai successivi accordi sottoscritti, i carichi di lavoro continuano ad essere significativi, così come la **reperibilità operativa** registra ancora sofferenze, in diverse realtà, per il mancato rispetto della turnazione contrattuale di una settimana su quattro.

Tutto questo è la conseguenza degli **efficientamenti** portati avanti dall'Azienda nel tempo che oggi impattano ancora di più di fronte al cambiamento di scenario del settore elettrico.

In questo contesto è fondamentale governare i processi in **un clima di forte condivisione interna**, senza stravolgere la qualità di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori della Rete e non disperdere il **senso di appartenenza e lo spirito di servizio** che da sempre è stato il punto di forza dell'Azienda nella gestione di un servizio pubblico essenziale per il Paese. È preoccupante, inoltre, il deterioramento del clima interno, con molti lavoratori che scelgono di cambiare lavoro o addirittura di uscire dall'Azienda, con il rischio che tutto questo possa rendere ingestibile la nuova organizzazione del lavoro. Non deve essere sottovalutato nemmeno il forte ricambio generazionale degli ultimi anni che ha modificato i bisogni tra il personale operativo, con molti giovani che si trovano a dover conciliare la gestione di figli piccoli e tutto quello che ne consegue. Un clima pesante, dunque, che è stato certificato anche dall'indagine condivisa tra Azienda e Organizzazioni sindacali ed elaborata con il supporto dell'INAIL su **stress lavoro-correlato**.

Fino ad oggi abbiamo sempre cercato di mantenere aperto **un confronto costruttivo per ricercare soluzioni condivise**, ma dobbiamo prendere atto che l'obiettivo aziendale è sempre stato finalizzato a perseguire la modifica dell'orario di lavoro senza tener conto degli impatti effettivi.

Pertanto, a fronte delle valutazioni emerse dalla sperimentazione dell'orario di lavoro introdotta il 28 ottobre 2024 nelle 4 Unità Territoriali, Vi formalizziamo che **non ci sono le condizioni per estendere l'applicazione a tutte le 90 Unità Territoriali**, nelle more di quanto previsto al punto 6 del verbale di accordo del 19 settembre 2024.

Nel prendere atto della volontà aziendale di procedere unilateralmente all'applicazione del nuovo orario di lavoro ci vediamo costretti a riaprire la fase vertenziale, nei tempi e nei modi che andremo a comunicarvi successivamente.

Distinti saluti.

Per le Segreterie Nazionali

FILCTEM-CGIL

I. Sorrentino

FLAEI-CISL

A. Testa

UILTEC-UIL

M. Pantò

FILCTEM-CGIL

tel. 06.46200965 – fax 06.4824246

FLAEI-CISL

tel. 06.8440421 – fax 06.8548458

UILTEC-UIL

tel. 06.88811500 – fax 06.86321905