



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Prot. 45

Roma, 7 luglio 2025

Spett.li

E-Distribuzione S.p.A.

Enel S.p.A.

Alla attenzione di

Vincenzo Ranieri

*Amministratore Delegato
E-Distribuzione*

Gianni Vittorio Armani

Direttore Global I&N Enel

Anna Spina

Direttore Audit Enel

Elisabetta Colacchia

Direttore People and Organization

Ernesto Martinelli

*People and Organization Global
Industry, Markets and Services*

Lea Tarchioni

*Direttore Health, Safety, Environment
& Quality*

Nicola Lanzetta

Direttore Enel Italia

Gabriella Breda

*Direttore People and Organization
E-Distribuzione*

E p.c.

Aldo Forte

*Direttore People and Organization
Enel Italia*

Matteo Cesa

*Direttore Global Industrial Relations
Enel*

Oggetto: Grave situazione di esposizione al rischio per la sicurezza dei Lavoratori di E-Distribuzione.

Negli ultimi mesi le nostre Organizzazioni Sindacali, sia a livello Nazionale che Regionale, stanno rappresentando all'Azienda E-Distribuzione le fortissime criticità derivanti per i lavoratori dalla introduzione dell'orario organizzato in turni per il personale operativo dei Blue Team.

Tali criticità hanno portato:

- Ad un peggioramento della conciliazione tra tempi di vita e lavoro;
- Ad un peggioramento nella fruizione dei riposi giornalieri e settimanali;
- Ad un aggravamento del disordine nelle attività lavorative da svolgere quotidianamente;
- Ad una incertezza totale sul funzionamento organizzativo e sulle responsabilità di ogni articolazione organizzativa;
- Ad un peggioramento radicale del clima organizzativo e relazionale all'interno di ogni struttura di E-Distribuzione.

Su tutti questi elementi negativi abbiamo avviato una fase vertenziale, con scioperi ripetuti, e la forte adesione alle azioni di mobilitazione, in particolare da parte del personale operativo, dimostra la correttezza delle nostre valutazioni critiche, fondate su elementi oggettivi.

Ad aggravare la situazione sono intervenute le azioni, sia a livello centrale che a livello locale, da parte dei responsabili di E-Distribuzione, a partire dall'Amministratore Delegato, con le quali:

- Sono state comunicate direttamente ai lavoratori delle modifiche organizzative non preventivamente sottoposte al confronto con le Organizzazioni Sindacali; nel contempo è stato comunicato il riconoscimento ad alcune figure di emolumenti extra-contrattuali **non condivisi** con le Organizzazioni Sindacali in sede di classificazione del personale;
- Sono stati emessi centinaia di ordini di servizio con i quali sono stati costretti i lavoratori ad operare e/o a garantire la reperibilità oltre i limiti del contratto, durante lo svolgimento dello sciopero delle prestazioni straordinarie, ed in alcuni casi senza il rispetto da parte aziendale della regolamentazione dello sciopero vigente. Ricordiamo che l'Azienda ha emesso una "stop work policy" e, laddove il lavoratore ritenga, per le proprie condizioni di stanchezza, salute, di valutare che la prosecuzione dell'attività lavorativa rappresenti un rischio per la propria e l'altrui incolumità, deve poter invocare la richiamata policy e poter interrompere immediatamente la prestazione, senza ulteriori pressioni da parte dei superiori. Abbiamo invece evidenza di situazioni di questo tipo che hanno portato a minacciare i lavoratori di conseguenze disciplinari se avessero interrotto la prestazione di lavoro straordinario.

Dobbiamo constatare che, per via anche di questa grave situazione ambientale, si sono verificati alcuni incidenti sul lavoro: in due occasioni due dipendenti di e-distribuzione della regione Puglia hanno subito degli infortuni dovuti alla stanchezza conseguente a prestazioni straordinarie eccessive (in un caso oltre tredici ore consecutive), mentre in Campania si è sfiorata la tragedia, anche qui per un incidente grave subito da un lavoratore dopo troppe ore di lavoro ininterrotto. La recente sentenza della Corte di cassazione n.123/2025 conferma **il divieto per il datore di lavoro di creare, ma anche solo di permettere o tollerare, condizioni di ambiente di lavoro stressogene** dovendo intervenire (il datore di lavoro) per adottare le misure necessarie a garantire l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori (**art. 2087 Codice civile**).

Sia le modifiche di orario di lavoro unilateralmente introdotte, sia le azioni unilaterali volte a imporre decisioni organizzative non oggetto di confronto preventivo con il Sindacato, sia tutte le altre azioni poste in essere ad ogni livello di e-distribuzione e attinenti alla imposizione del cosiddetto "nuovo modello operativo" hanno prodotto una alterazione del clima organizzativo e relazionale, provocando fra i lavoratori un aggravamento dello stress e della tensione già alta per via delle deficienze organizzative denunciate da anni dalle nostre Organizzazioni.



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Tutto quanto sopra viene evidenziato, ai Direttori in indirizzo, in quanto essi sono responsabili della situazione citata ovvero possono essere ritenuti responsabili di non aver agito per evitare le conseguenze negative di tale situazione.

Tanto dovevamo in termini di chiarezza.

Distinti saluti.

per Le Segreterie Nazionali
FILCTEM FLAEI UILTEC

I. Sorrentino - A. Testa - M. Pantò