



Segreterie nazionali

ENEL – INCONTRO DEL 10 SETTEMBRE – ART. 4 E ALTRI TEMI

Si è svolto nel pomeriggio del 10 settembre l'incontro fra le Segreterie Nazionali FILCTEM FLAEI UILTEC ed Enel che ha riguardato il tema dell'articolo 4 della legge 92/2012 (isopensioni).

Come noto l'accordo vigente, che riguarda tutto il gruppo, scade il 31 dicembre 2020, e le domande di adesione pervenute porterebbero in alcune società a superare il limite massimo di adesioni previsto dall'accordo del 2015. Per questo motivo Enel ha proposto un verbale che prevede un numero ulteriore di possibili adesioni, al fine di permettere l'uscita di coloro che, nei tempi previsti, avevano manifestato l'interesse ad aderire all'esodo.

Come OO.SS. abbiamo richiesto che si faccia una attenta verifica di tutti i casi delle persone rimaste escluse dall'art.4 per ricomprenderle nel novero delle adesioni entro il corrente anno, escludendo solo coloro che per propria volontà hanno rinunciato negli scorsi mesi all'isopensionamento.

Per il quadriennio 2021-2024 Enel ha confermato di non voler rinnovare l'accordo di art.4 in modo generalizzato per tutte le società italiane del Gruppo. Peraltro, a fronte delle eccedenze di personale che si verificheranno per il processo di decarbonizzazione e phase-out delle centrali a carbone, Enel intende riproporre un accordo per l'isopensione nell'ambito della Power Generation Italia e Trading (inclusa Enel Global Thermal Generation). I termini dell'accordo sono sostanzialmente identici ai precedenti accordi del 2013 e 2015 (regole di adesione, trattamento per l'aderente ecc.). Il piano di art.4 coprirebbe il quadriennio 2021-2024, permettendo l'adesione del personale che maturerà il trattamento pensionistico entro 4 anni successivi alla cessazione dal servizio (quindi al massimo entro il 31 dicembre 2028). Nel piano abbiamo chiesto di inserire anche un significativo numero di assunzioni di giovani per integrare le professionalità necessarie alla continuità del business.

Come organizzazioni sindacali abbiamo evidenziato alcuni elementi critici:

- Riteniamo opportuno cominciare a discutere dei temi della generazione come da noi già richiesto;
- l'esclusione di altre società del gruppo (e-Distribuzione, Enel Energia, Enel Italia ecc.) non ci convince in quanto a nostro avviso c'è la necessità di gestire anche altre criticità aziendali fra le quali quelle dei lavoratori interessati dai processi di redeployment;

- la necessità di incrementare i trattamenti per gli aderenti al piano, a fronte di trattamenti di isopensione, oggi inferiori rispetto agli anni passati. La richiesta di una clausola di salvaguardia, qualora si modifichi il quadro normativo dal 2026 in poi.
- L'importanza di verificare un adeguato numero di assunzioni, a garanzia della copertura dei carichi di lavoro sia nelle aree di sviluppo (rinnovabili), in quelle del carbone e nei cicli combinati dove comunque dovrà essere garantito un presidio. Per la centrale Sulcis in Sardegna peraltro, al momento, non è previsto un piano di phase out e sarà necessario garantire in quel sito la piena copertura delle attività a garanzia delle esigenze energetiche isolate.

Dopo un primo scambio di opinioni, la trattativa è stata aggiornata al giorno 16 settembre.

Nella stessa riunione abbiamo posto all'azienda numerose altre questioni.

SMART WORKING

Abbiamo evidenziato che molti lavoratori stanno nuovamente ricevendo, in questi giorni, comunicazioni scritte con la richiesta (abbastanza pressante) di aderire al contratto individuale di lavoro agile (cosa già avvenuta a fine luglio). Enel ha affermato che si tratta di una necessità dettata dal fatto che diversi lavoratori non rientrano nei vecchi accordi dello smart working, e quindi, alla scadenza dell'emergenza COVID per continuarlo, devono aderire al vecchio accordo attraverso l'adesione individuale che non è vincolante. Inoltre rappresenta una sorta di sondaggio per capire chi ha intenzione di proseguirlo anche dopo la fine dello stato di emergenza sanitaria. Sempre l'Azienda ha evidenziato che, chi non ha sottoscritto un accordo individuale, dovrà necessariamente e senza alternative, rientrare al lavoro nella propria sede al termine dello stato di emergenza (ad oggi fissato al 15 ottobre), 5 giorni su 5 a settimana, dato che così prevede la legge vigente. Peraltro sempre la normativa vigente prevede che sia il lavoratore che l'azienda possano recedere dal contratto individuale di smart working, per cui una adesione ora non comporta nessun vincolo per i lavoratori.

Su questo tema abbiamo evidenziato all'Azienda di chiarire meglio i termini della richiesta e di evitare forzature sui lavoratori; di avviare, prima che termini la fase emergenziale, un confronto sia per gestire il processo di graduale rientro nelle sedi (ovviamente in totale sicurezza sanitaria), sia per definire un eventuale nuovo accordo non emergenziale che regoli lo smart working, anche tenendo conto della esperienza maturata in questi mesi.

LAVAGGIO VESTIARIO-DPI

Abbiamo sollecitato l'Azienda a sciogliere definitivamente questo nodo, posto più volte anche in sede di Commissione sicurezza, adottando soluzioni omogenee in tutta Italia, anche per evitare ulteriori ricorsi agli organi competenti.

ATTIVITA' DEI COMITATI BILATERALI SICUREZZA DI GRUPPO E DI SOCIETA'

Abbiamo chiesto di fare un approfondimento sull'andamento degli infortuni, sia interni che esterni, gravi e meno gravi avendo a disposizione tutti i dati per fare una attenta valutazione della situazione rispetto agli anni precedenti.

Nel contempo abbiamo evidenziato l'esigenza di fare una riflessione sull'importante ruolo dei Comitati Bilaterali Sicurezza e sul loro effettivo coinvolgimento

TICKET

Anche in questo caso abbiamo chiesto di approfondire l'argomento e di trovare una soluzione condivisa per tutti i lavoratori a cui sono stati dati un numero di ticket superiori a quelli spettanti evitando le trattenute in busta paga e, nel caso siano state erroneamente operate, la loro restituzione in attesa di una decisione su come operare il recupero.

ORARIO SFALSATO

Abbiamo fatto presente che il funzionamento delle squadre in cellule e degli orari sfalsati era nato per ridurre le possibilità di contagio mentre ora constatiamo che in molte realtà, anche in funzione delle carenze di organico, con sempre più alta frequenza, fino in taluni casi a diventare normalità, i lavoratori di cellule diverse si trovano a lavorare assieme; riteniamo che, se sono venute meno le condizioni iniziali che hanno determinato questa organizzazione, sia necessario ripristinare immediatamente la situazione precedente con l'applicazione dell'orario normale.

CFL – CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

E' stato chiesto un incontro specifico al fine di trovare una soluzione concordata per evitare il continuo ricorso alle cause legali da parte di lavoratori interessati; cause, che peraltro, l'Azienda sta regolarmente perdendo.

RELAZIONI SINDACALI

Infine, ma non per ultimo, abbiamo evidenziato l'esigenza di dare un adeguato rilancio alle relazioni sindacali attraverso un maggior coinvolgimento nei processi Aziendali sia al centro che in periferia. L'esigenza di tale rilancio delle relazioni sindacali, soprattutto a livello territoriale, era stata evidenziata già prima del periodo estivo ma purtroppo abbiamo dovuto constatare, invece, uno scadimento delle relazioni Sindacali sul territorio.

Abbiamo perciò ribadito che questo elemento diventa essenziale per affrontare in modo adeguato e non conflittuale tutti i nuovi processi aziendali e tutte le complicate situazioni che il nostro settore sta vivendo e dovrà affrontare.

Le Segreterie nazionali
Filctem – Flaei – Uiltec

Roma, 14 settembre 2020