



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Roma, 23 aprile 2025

Prot. 20

Spett.le

Enel SpA

c.a.

Dott.ssa Elisabetta Colacchia

Dott. Aldo Forte

Dott. Matteo Cesa

Oggetto: Sospensione sottoscrizione “Statuto della Persona – Protocollo per la valorizzazione della Persona nell’Impresa” del 29 marzo 2022.

Il 29 marzo 2022 il Gruppo Enel e le Segreterie Nazionali di FILCTEM, FLAEI e UILTEC sottoscrivevano il Protocollo per la valorizzazione della Persona nell’Impresa, anche denominato “Statuto della Persona”.

Si trattava di una intesa che le Parti (e non solamente esse) hanno giustamente definito storica.

Citando la premessa le Parti condividevano che “... Per affrontare il cambiamento è fondamentale agire in maniera inclusiva, mettendo al centro la Persona nella sua dimensione sociale e lavorativa” e affermavano la volontà comune di “...co-costruire e promuovere lo Statuto della Persona ... ascoltandosi, rispettando le diversità, valorizzando e mettendo a fattor comune esperienze e sensibilità”.

È importante sottolineare che la firma dell’intesa non è rimasta circoscritta all’ambito aziendale; nelle settimane successive alla sigla essa è stata presentata alle Confederazioni Sindacali e alle Associazioni Datoriali; nel successivo mese di luglio 2022 è stata sostanzialmente recepita nel Contratto di Settore con la firma del protocollo “Carta dei Valori della Persona nelle Imprese del settore elettrico”. Addirittura, il 24 gennaio 2023 è stata congiuntamente presentata al Parlamento Europeo alla presenza del Commissario UE per il lavoro e i diritti sociali Nicolas Schmit.

Lo Statuto della Persona rappresenta, a parere delle nostre Organizzazioni Sindacali, il punto più alto raggiunto dal modello di relazioni industriali in Enel e nel Settore Elettrico. E avrebbe dovuto rappresentare, lo Statuto, un punto di svolta ulteriore, in meglio, di tale modello di relazioni, orientando i rapporti fra le Parti ed il contenuto delle intese proprio nel senso di dare centralità alla Persona, ai suoi bisogni e alle sue aspettative.



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Ma ciò, purtroppo, non è stato.

Con l'insediamento del nuovo Management aziendale nel giugno del 2023, abbiamo assistito progressivamente ad una inversione di approccio da parte dell'Azienda.

Già nella illustrazione del Piano Industriale 2024-2026 a fine anno 2023 il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali è stato ritardato e marginalizzato.

Nei primi mesi del 2024 è stato necessario avviare una dura vertenza nel Gruppo per contrastare decisioni improvvise e dannose di e-distribuzione, come la volontà di terziarizzare importanti attività esclusive ed introdurre un orario in semiturno per migliaia di lavoratori senza un dimostrabile incremento di produttività o di efficienza, né tantomeno di beneficio per il servizio all'utenza.

Abbiamo subito, per la prima volta nella storia di Enel, la disdetta unilaterale da parte dell'Azienda dell'accordo sullo Smart Working (chiamato New Way of Working), e la imposizione di linee guida altrettanto unilaterali, ovviamente riduttive rispetto al contenuto delle intese in essere. Il tutto con una lettera inviata alle Organizzazioni Sindacali l'8 marzo 2024, giorno in cui si svolgeva uno sciopero generale dei dipendenti del gruppo che ha registrato una adesione mai vista in precedenza. In quella occasione si ricorderà che alla manifestazione sindacale a Roma parteciparono i Segretari Generali di CGIL, CISL e UIL.

Giova ricordare che lo Statuto della Persona afferma, tra l'altro, che *"l'equilibrio vita-lavoro - uno dei pilastri che costituiscono il modello integrato di benessere delle persone - rappresenta uno degli ambiti sul quale attivare e rinforzare azioni tese a garantire **una gestione sostenibile dei tempi di lavoro**"* (il grassetto è del testo originale dell'accordo).

Ora dobbiamo fronteggiare una ulteriore forzatura unilaterale da parte di e-distribuzione: la modifica dell'orario di lavoro senza accordo per tutto il personale operativo, con prestazioni in semiturno fino alle ore 20 per due settimane su quattro nel mese e un anticipo dell'orario di ingresso mattutino alle ore 07:00 nelle altre due settimane del mese.

Forzatura che giunge dopo il giudizio negativo che, da parte sindacale, è stato dato sull'esito della sperimentazione di tale orario in quattro Unità Territoriali, sperimentazione concordata proprio per verificare l'impatto su produttività del lavoro e sulla vita delle persone. Ebbene, mentre sulla base degli indicatori utilizzati l'incremento della produttività/efficienza è risultato oggettivamente molto limitato, l'impatto sulle possibilità di conciliazione fra tempi di lavoro e di vita delle Persone interessate è stato totalmente e assolutamente negativo.

Tutto questo dimostra, oggettivamente, che lo spirito che animava lo Statuto della Persona è stato completamente sovvertito dall'Azienda.

Non si ravvede né la centralità della Persona nelle politiche aziendali, né il riconoscimento di un ruolo positivo e costruttivo al dialogo ed alla condivisione con le Rappresentanze dei Lavoratori.



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



È con grande rammarico che ci troviamo costretti a sospendere, con effetto immediato e fino a nuova diversa comunicazione, la nostra adesione allo Statuto della Persona del 29 marzo 2022. Una decisione che mai avremmo voluto prendere, ma che assumiamo per senso di responsabilità nei confronti delle migliaia di lavoratrici e lavoratori di Enel che ci affidano il mandato di rappresentarli e tutelarli.

Come è naturale, di tale nostra decisione informeremo tutti i soggetti ai quali a Suo tempo, insieme, avevamo illustrato lo Statuto, affinché ne traggano le opportune considerazioni rispetto ai comportamenti di Enel.

Come sapete, sul tema da ultimo citato dell'imposizione di un orario di lavoro non concordato in e-distribuzione, abbiamo avviato una vertenza sindacale che ci vedrà impegnati a contrastare le determinazioni aziendali.

Solo da un nuovo e diverso approccio di Enel nella gestione del personale e nelle relazioni con le Organizzazioni Sindacali dipenderà la possibilità di ripristinare la nostra adesione allo Statuto della Persona.

Distinti saluti.

Le Segreterie Nazionali

Filctem Cgil
(I. Sorrentino)

Flaei Cisl
(A. Testa)

UILtec Uil
(M. Pantò)