



## COMUNICATO AI LAVORATORI INCONTRO CON PRODUZIONE GEOTERMICA

# Così non Va! E' necessario un cambio di passo nelle relazioni sindacali

Il 7 ottobre si è svolto un incontro in videoconferenza con i Responsabili della Produzione Geotermica. Erano presenti, oltre alla funzione del personale, anche il responsabile O&M Geothermal and Biomass Italy, il responsabile drilling e il responsabile Operations. Numerose sono state le problematiche affrontate, alcune delle quali si trascinano ormai da mesi, sulle quali **ci saremmo aspettati ben altre risposte, con una Vision aziendale di prospettiva e di sviluppo di questa importante risorsa energetica rinnovabile.**

### Assunzioni

L'Azienda ci ha comunicato il quadro complessivo delle uscite nel 2020, pari a 11 unità, a fronte di 15 assunzioni; gli ultimi 5 apprendisti assunti, con decorrenza 12 Ottobre, saranno così assegnati: **3 Servizi di Manutenzione, 1 Drilling (Fanghi e Cementi), 1 Supporto Tecnico Specialistico.** Sono inoltre attivi due Job Posting per profili Senior in O&M, di cui un laureato. E' stata anche prospettata, entro fine anno, l'assunzione di alcuni laureati in chimica e/o Ingegneria ambientale. Su nostra richiesta, relativamente all'impatto del nuovo possibile accordo sull'art.4 in discussione a livello Nazionale, per il periodo 2021-2024, l'Azienda valuta in 80 unità le potenziali uscite nel quadriennio, maggiormente concentrate negli ultimi due anni del periodo.

**Come OO.SS. riteniamo il numero delle assunzioni effettuate fortemente deficitario, sia rispetto alle reali carenze di organico nelle unità strutturate** (come il Drilling e PT Larderello, per fare degli esempi) **che ormai da mesi sono sotto organico, che in riferimento ai carichi di lavoro presenti nelle varie unità della Geotermia** (Age e Servizi di Manutenzione).

### Drilling Supervisor

L'Azienda ha comunicato che delle 12 assunzioni complessivamente effettuate solo 8 attualmente rivestono questo ruolo in quanto 3 risorse sono state destinate ad altre funzioni, mentre 1 risorsa è uscita tramite job posting.

L'Azienda ci ha inoltre comunicato la decisione di utilizzare le 8 risorse disponibili in 3 linee di semi-turno, ciascuna delle quali a regime, dopo una fase di sperimentazione, sarà composta di tre unità.

Come OO.SS. abbiamo evidenziato che i numeri attuali **non consentono di gestire le 3 linee di semi-turno nel rispetto degli accordi in materia sottoscritti tra Azienda e Sindacato e che non ammetteremo forzature aziendali rispetto a questi accordi, anche se temporanee.** Durante la riunione abbiamo infine evidenziato che ci sono carenze nella formazione del personale, soprattutto in materia di sicurezza; la direzione si è impegnata a rispondere alla richiesta degli RLS per un incontro specifico di approfondimento.

### Trasferimenti

**Sul fronte dei trasferimenti interni del personale O&M Geo,** l'Azienda ci ha informato che ci saranno due risorse che dai Servizi di Manutenzione saranno inseriti nel Turno di Perforazione, ma **nessun'altra richiesta di trasferimento, sarà al momento valutata.** Alla luce di tale posizione, abbiamo fortemente sollecitato l'azienda a dare corso alle numerose richieste di trasferimento interne, sia nelle Age, nei Servizi di Manutenzione che verso l'Amiata, che stanno aspettando risposte da mesi. Ma, nonostante la nostra posizione, l'Azienda **ha glissato senza prendere impegni ufficiali.**

### Percorsi Professionali

L'Azienda ha prospettato, in analogia a quando già accade in E-distribuzione e nel mondo idroelettrico, per l'Area di Esercizio, l'intento di addivenire **ad un verbale di accordo sulla figura di Operaio-Tecnico,** attraverso la definizione di un



percorso strutturato di evoluzione di carriera, per progressiva acquisizione di nuove competenze e professionalità, con step successivi fino alla figura di Operatore Senior Polivalente (inquadrate in categoria BS). Tali step avranno un orizzonte temporale ben definito e saranno validati da specifici colloqui per verificare le reali competenze acquisite.

Le risorse potenzialmente interessate, inquadrate nelle categorie B2, B2S, B1 e B1S, dovranno essere in possesso di diploma tecnico quinquennale. Su questo punto abbiamo già calendarizzato **un specifico incontro il 29 Ottobre p.v.**, per iniziare a discutere più nel dettaglio i contenuti dell'accordo.

Come OO.SS., pur valutando positivamente questa iniziativa, memori di quanto accaduto in e-distribuzione, dove un accordo simile si applica dal 2016, abbiamo segnalato che la scelta del futuro personale da inserire **nel percorso dovrà avvenire senza che siano penalizzate le professionalità già esistenti con una certa seniority e che quindi il fattore età non sia considerato come un elemento penalizzante**. Abbiamo inoltre ribadito, la necessità, non più rinviabile, di individuare, all'interno di questo accordo o in un accordo separato, profili di **inquadramento adeguati per le figure del responsabile impianto e del capo squadra in reperibilità, attraverso un percorso di evoluzione professionale strutturato**.

### **Sorvegliante Minerario esterno**

Su questo tema, che stiamo evidenziando da tempo, l'Azienda ha dichiarato, dopo approfondimenti con il proprio ufficio legale, che la normativa di legge consente il ricorso a personale esterno, attraverso contratti di appalto che saranno correttamente gestiti nel rispetto della normativa di legge, soprattutto per evitare possibili rischi di interposizione di mano d'opera. L'Azienda ha inoltre giustificato questa scelta affermando che ciò consentirà di portare in geotermia elevate professionalità presenti all'esterno.

Come OO.SS. abbiamo **criticato duramente queste argomentazioni**, soprattutto le sbandierate rassicurazioni sul corretto utilizzo del personale in appalto, memori di quanto è già successo nei contratti precedenti, unitamente alle oggettive difficoltà di rendere compatibile l'utilizzo di risorse esterne con le procedure aziendali e con l'accesso agli asset informatici necessari ad assolvere questo compito. E' nostro **forte convincimento che il sorvegliante, ancorché un obbligo di legge da ottemperare, debba essere sempre individuato all'interno all'Azienda**, essendo una figura fondamentale per l'attività geotermica, esprimendo elevate professionalità e competenze, con rilevanti compiti in tema di sicurezza.

### **Rinnovo accordo economico di 1a fascia**

E' stato concordato l'ammontare dei nuovi importi, rivalutati sulla base dell'andamento composto degli indici IPCA nel periodo 2012-2020, come previsto negli Accordi Economici Regionali. L'Azienda, pur accettando la nostra richiesta di far partire il rinnovo dal 1 gennaio 2020, riteniamo necessario **procedere anche ad un significativo recupero del progresso, in quanto l'ultimo rinnovo risale a quasi 10 anni fa**, ma anche su questa problematica, che ormai stiamo discutendo da mesi, non registriamo **significativi progressi a causa di una posizione pregiudiziale dell'Azienda, ingiustificata ed incomprensibile**.

### **Age di Radicondoli e caso di contagio da Sar-COV II**

L'Azienda ci ha informato che è stato riscontrato un caso di positività nell'AGE di Radicondoli. E' stata da subito attivata la procedura aziendale con il tracciamento dei contatti più a rischio e tre persone sono state poste in quarantena preventiva e altre, pur non avendo avuto contatti cosiddetti a rischio, sono state sottoposte, in via precauzionale, al test sierologico. I locali sono stati sanificati, ma con un certo ritardo, creando problemi di accesso agli spogliatoi la mattina successiva. Anche su questa vicenda, dalle impressioni e segnalazioni pervenute dai colleghi dell'AGE, si ha la netta sensazione che la gestione dell'emergenza abbia presentato delle criticità, unitamente alla carenza di una pronta e completa informativa, sia ai lavoratori che agli RLS.

### **Rinnovo delle concessioni geotermiche e ripristino degli incentivi**

Il responsabile dell'O&M Geothermal and Biomass ha ribadito che il piano degli investimenti di Enel nel settore geotermico è **fortemente influenzato dalla modalità con cui avverrà il rinnovo delle concessioni**, in scadenza nel 2024, e dall'auspicato ripristino degli incentivi nel nuovo decreto FER II, la cui uscita è purtroppo attesa da mesi.



Ma su queste importantissime tematiche, in questi ultimi mesi, abbiamo dovuto registrare un atteggiamento aziendale troppo **attendista e rinunciatario**, arrivando a sottrarsi sistematicamente ad ogni occasione di confronto pubblico con le Istituzioni Locali, Regionali e con le Organizzazioni Sindacali Confederali CGIL-CISL-UIL. Il nostro convincimento è che **Enel è e dovrà rimanere un player fondamentale nella coltivazione di questa risorsa**, in quanto in possesso di competenze tecniche uniche al mondo in questo settore. Enel dovrà **impegnarsi a trasferire nei territori geotermici risorse importanti, per garantirne lo sviluppo sociale, economico e ambientale**. Bisogna altresì che Enel, negli appalti di servizio, **rinunci alla logica del massimo ribasso**, e riconosca un canale preferenziale alle aziende del territorio, con elevata competenza ed esperienza nel settore geotermico, e **l'applicazione di contratti di lavoro coerenti con le attività svolte e sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentanti**.

Alla luce delle criticità **evidenziate, in particolare la carenza di personale diffusa in tutte le realtà, chiediamo ad Enel un deciso cambio di rotta, che dovrà verificarsi anche nelle relazioni con il sindacato**, attraverso un nuovo modello di relazioni industriali, costruttivo e fattivo, accompagnato da un'informativa periodica, puntuale ed esaustiva sui cambiamenti aziendali in atto e sull'allocazione delle risorse, in quanto dobbiamo prendere atto della **sistematica assenza di informativa alle OO.SS.** sui numerosi spostamenti di personale all'interno delle unità che non ci consente di avere un quadro aggiornato.

Se non interverranno segnali positivi, già a partire dalle prossime settimane e dagli imminenti incontri, **saremo costretti a mettere in campo tutte le iniziative necessarie a tutela di un'area aziendale, quella Geotermica, che da alcuni mesi sta vivendo un diffuso "rilassamento" nella sua gestione**.

Firenze, 12 Ottobre 2020

Le Segreterie Regionali  
FILCTEM-CGIL FLAEI-CISL UILTEC-UIL