



OSSERVAZIONI SUL CONFRONTO RELATIVO AL NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO O&M ITALIA DELLA SOCIETA' ENEL GREEN POWER

PREMESSA:

A due anni dalla sua costituzione, la Società *Enel Green Power* che, all'interno del Modello di Corporate Governance dell'Enel si configura con la Divisione Energie Rinnovabili, è tra le prime Aziende Leader internazionali nel Settore delle Energie Rinnovabili.

La collocazione delle quote azionarie sul mercato, però, non ha dato i risultati sperati e la situazione di crisi economica e produttiva ha rallentato i programmi di sviluppo, con conseguenze sul livello di redditività e sugli obiettivi di conquista di quote di mercato. Una situazione che, a nostro avviso, merita attenzione, perché riteniamo imprescindibile, per un grande Gruppo come l'Enel, ma anche per il Sistema Paese, investire, in termini di risorse economiche e umane, sul futuro energetico dell'Italia e dell'Europa: sulla **Green Economy**.

Le OO.SS. sono convinte che le Fonti Rinnovabili – in particolare quelle di nuova generazione - siano una grande opportunità per il Paese e, in particolare, per il Meridione, ricco di energia eolica e fotovoltaica come il Nord italiano lo è di energia idroelettrica. Del pari, lo sviluppo di queste fonti dovrà dare, prioritariamente, ritorni in termini di sviluppo, occupazione e ricchezza distribuita nei Territori oggetto di insediamenti energetici, anche eolici e fotovoltaici: in particolare al Sud e nelle Isole italiane.

Per questo motivo, cogliendo l'occasione della conclusione del confronto sul nuovo Modello Organizzativo della O&M territoriale in Italia, si intende formalizzare delle prime osservazioni che, con spirito costruttivo, vogliono contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo e competitività. Una completa valutazione sarà sviluppata dopo l'incontro nazionale che si terrà a conclusione di tutte le consultazioni territoriali.

LA PARTECIPAZIONE

Prendendo a riferimento le recenti esperienze partecipative sviluppate nell'idroelettrico, anche per le Fonti Rinnovabili di nuova generazione è necessario adottare un paradigma diverso rispetto al passato, per instaurare un rapporto virtuoso tra Territorio e Impresa energetica che consenta la partecipazione dei Lavoratori e l'accettazione convinta da parte delle Popolazioni degli insediamenti energetici che sono alla base dello sviluppo della Green Economy.

Enel Green Power, in coerenza con lo spirito di modernità e con una caratterizzazione di sviluppo sostenibile di cui dovrebbe essere portatrice, deve perseguire, con coraggio, un modello partecipativo sviluppato su due aspetti:

- con i Lavoratori, prevedendo momenti di coinvolgimento sulle decisioni strategiche, forme di dialogo sociale, anche internazionale.
- con il Territorio, perseguendo forme di partecipazione consapevole a livello locale e istituendo un trasparente sistema di "ristoro" della ricchezza prodotta.

L'OCCUPAZIONE

Nelle nuove Fonti Rinnovabili (filieri Eolica, Fotovoltaica, Solare termico, Biomasse, ecc.) Enel Green Power

dovrebbe tendere a costruire al suo interno tutte le professionalità necessarie alla gestione ed esecuzione dei principali processi produttivi, in modo da raggiungere in pochi anni un adeguato livello di indipendenza tecnologica e, successivamente, uno standard di eccellenza, così come nei decenni passati si è potuto realizzare per l'idroelettrico.

In ambito idroelettrico, oltre alla necessità di un turn-over adeguato a mantenere in Azienda le professionalità necessarie, per fermare e far arretrare "l'invecchiamento" della Forza lavoro operativa, vanno risolti, con nuove immissioni, i problemi derivanti dagli eccessivi carichi di lavoro e dalla Reperibilità (speciale e ordinaria).

Si rende indispensabile, pertanto, un Piano occupazionale triennale, articolato per Regione, Filiera tecnologiche, Professionalità, Scolarità dal quale si evincano precisi segnali di sviluppo occupazionale.

LE PROFESSIONALITÀ PER GLI INQUADRAMENTI

Nelle more della definizione di un nuovo sistema di Classificazione del Settore si rende necessaria l'analisi della situazione professionale della Divisione, attraverso informazioni, dettagliate e disaggregate (per Aree, Unità centrali e produttive, inquadramenti, declaratorie, ecc.), al fine di:

- verificare il corretto inquadramento/declaratoria di tutti i Lavoratori.

LA RICERCA

L'obiettivo dichiarato da EGP di voler diventare l'Azienda leader del Settore in Italia e all'Estero, non può essere disgiunto dal possesso di un solido Know-How e dalla capacità di innovarsi tecnologicamente.

Nelle filiere Geotermica e Idroelettrica, EGP può vantare, soprattutto nella prima, un patrimonio professionale, storico e industriale che, comunque, va coltivato e implementato.

Nelle Fonti rinnovabili di nuova generazione, la forte dipendenza tecnologica estera (soprattutto dai Fornitori della Componentistica), impone una politica di insourcing di attività e di conquista di "nuovi saperi professionali".

Oltre la Formazione e la Green Academy, EGP dovrebbe sviluppare una sua capacità di ricerca (di base e applicata), anche a mezzo di partenariati con RSE, CESI, Agenzia per l'efficienza energetica, Università, Istituti tecnologici e altri Soggetti operanti nello sviluppo delle nuove Fonti.

LE ATTIVITÀ CENTRALI E LE STRUTTURE DI STAFF

Coerentemente con il modello del Gruppo Enel, la Divisione Energie Rinnovabili ha adottato un modello verticalizzato che, prevede l'allocazione dei processi decisionali/gestionali al centro e l'operatività sul Territorio.

Ciononostante, occorre osservare che, contrariamente ad altre Divisioni aziendali (es. GEM), Enel Green Power è dotata di un più alto livello di autonomia dalla Corporate e, soprattutto, opera in un contesto non legato al mercato concorrenziale diretto e alla Borsa dell'energia. Inoltre, la ridotta dimensione e la diffusione degli impianti comporta la necessità di un maggiore rapporto di vicinanza alle Istanze locali.

Per questo motivo è indispensabile che il decentramento proposto, a livello Regionale/Pluriregionale, di attività sia effettivo, conferendo poteri e procure adeguate ai Referenti individuati a quel livello: Personale e Organizzazione, Procurement, Permitting, Sviluppo, ecc.

Inoltre, devono essere individuate, nei confronti territoriali, Sedi aziendali, anche distaccate, per una migliore interfaccia a livello locale.

LE ATTIVITÀ OPERATIVE

In merito alla reperibilità ordinaria la previsione che in taluni interventi sia presente solo il monooperatore, che agisce ai soli fini della sicurezza degli impianti limitando il ripristino del servizio ai soli casi di assoluta semplicità di riavvio, di fatto prolungherà la fermata della produzione; inoltre l'intervento di un solo operatore rappresenta una minore garanzia ai fini della sicurezza del lavoratore. Comunque l'analisi territoriale dovrà portare all'individuazione di soluzioni di reperibilità confacenti con la particolarità del territorio e la peculiarità degli impianti e pertanto non dovrà essere affrontata imponendo vincoli restrittivi.

La costituzione del pool polivalente di manutenzione e gestione piene, che dovrebbe formarsi con risorse provenienti dalla UE, potrebbe contribuire a contrarre ulteriormente gli organici sugli impianti che già oggi, nella quasi totalità delle situazioni, sono carenti.

Relativamente al dimensionamento che viene impostato sul modello "Zero Base", non può rappresentare un valore di riferimento per la UE, in quanto non sufficiente a svolgere l'attività richiesta, ma va inteso come modello indicativo minimo che andrà adeguato sulla base di quanto emergerà dagli incontri territoriali, nel corso dei quali sarà individuato l'assetto della nuova struttura.

In merito ai range delle strutture operative e delle staff, si sottolinea che le previsioni non rispondono alle effettive maggiori necessità che si possono individuare in diverse situazioni territoriali che dovranno, perciò, trovare l'adeguato dimensionamento nella consultazione territoriale considerando anche le particolarità logistiche ed impiantistiche di ogni realtà.

Infine la mancata individuazione, nei distaccamenti operativi, di un assistente fa ritenere non necessario un coordinamento locale quando invece in realtà molto decentrate rispetto alla UE una figura operativa con queste caratteristiche sarà indispensabile.

LA STRUTTURA O&M E IL TERRITORIO

Il Documento conclusivo del confronto, pur contenendo passi in avanti rispetto a quello iniziale, presenta ancora delle lacune e, in qualche caso, carenze, infatti relativamente alle sedi intendiamo rilevare come il superamento dei nuclei avrebbe dovuto essere accompagnato dall'individuazione di un maggior numero di OPERATIONS, soprattutto in quelle realtà maggiormente estese e complesse dal punto di vista impiantistico (riteniamo che nel momento di consultazione locale, attraverso gli strumenti messi a disposizione nella nota conclusiva, possano essere date delle risposte alle aspettative emerse durante il confronto).

Per quanto riguarda l'individuazione di una doppia sede per il responsabile dell'U.T., fermo restando le necessità che in ogni sede sia garantita un'idonea presenza di personale, si dovrà prestare particolare attenzione alle situazioni di rilevante decentramento territoriale e di forte presenza impiantistica.

Infine ribadiamo quanto già sostenuto nel confronto in merito all'allocazione delle risorse rispetto alle quali dovrà essere evitata qualsiasi forma di mobilità forzata.

**LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM-CGIL FLAEL-CISL UILCEM-UIL**



Roma, 7 giugno 2011