

LAVORO

Enel annuncia il piano da 900 assunzioni

Verso relazioni industriali coerenti con transizione energetica e digitale

Stratta (hr): «In questa fase investimento convinto nel dialogo sociale»

Cristina Casadei

C'erano una volta i colletti bianchi e i colletti blu. Adesso arrivano i colletti azzurri. È così che Guido Stratta, direttore people and organisation del gruppo Enel, chiama i 900 operatori delle nuove generazioni che saliranno a bordo nei prossimi tre anni. Azzurri perché? «Nel nostro gruppo l'operaio non viene più visto come una persona strettamente operativa - ci spiega il manager -. Dobbiamo affrontare la transizione energetica e la sfida del digitale e quindi serve sì la capacità operativa di utilizzare la strumentazione e di leggere il territorio in modo immediato, ma serve anche la capacità di decidere senza dover tornare continuamente dal capo. Anche l'operaio si appropria di un livello professionale coerente con la crescita della responsabilità nel lavoro».

Se il piano industriale di Enel al 2023 fa perno su green e digitale e guarda allo sviluppo e alla transizione energetica con oltre 14 miliardi di investimenti in Italia, a dare man forte alla realizzazione di questi obiettivi ci saranno anche le nuove assunzioni che il gruppo si è impegnato a fare nel protocollo condiviso con Filctem Cgil, Uiltec e Flaei Cisl. «Abbiamo l'ambizione di essere un operatore sempre più sostenibile e vicino al territorio. L'obiettivo è servire il cittadino al meglio, in un momento in cui stiamo portando avanti un'attività operativa importante», spiega Stratta. Ma è una fase molto particolare che «presuppone un investimento convinto nel dialogo sociale. Questo terribile momento emergenziale probabilmente contribuirà a cambiare la cultura del lavoro: dovremo liberarci dal retaggio di un passato poco moderno».

Il dialogo sociale assume un rilievo tale che nel protocollo siglato con i sindacati Enel afferma che le relazioni con i sindacati sono determinanti per contribuire all'evoluzione del settore, in termini di innovazione, sostenibilità e valorizzazione delle persone occupate. Proprio per questo ha condiviso di individuare un nuovo protocollo di relazioni industriali coerente ai nuovi assetti determinati dalla transizione energetica e dai processi di digitalizzazione, che valorizzi il ruolo delle parti sociali in una logica partecipativa, utile a gestire gli impatti che si determineranno. «Abbiamo visto in questi mesi che le persone hanno avuto la capacità di evolvere, velocemente, e ai sindacati abbiamo proposto di iniziare un percorso dove il ruolo delle persone sarà più che solo dipendere, anche intraprendere - dice Stratta -. In futuro ci aspettiamo un modello di relazione più fluido, legato al confronto continuo, che risponda meglio al nuovo modello organizzativo». In questa visione,

anche la sede fisica cambia il suo ruolo. Il manager parla di «hub quarter dove le persone vanno e vengono per incontrarsi, per confrontarsi, per fare progetti. Ma non staticamente, per fare il proprio lavoro, rispettando un orario e con una presenza fisica». Questo dinamismo e il focus sui risultati più che sulla presenza, dovrà trasferirsi anche ai negoziati che «diventano un terreno dove poter costruire opportunità, non il luogo dove fare scambi».

Se il protocollo sulle nuove relazioni industriali è il punto finale del percorso, una tappa molto vicina riguarda invece l'occupazione perché il gruppo (che ha 69mila addetti nel mondo e 30mila in Italia) ha condiviso con i sindacati la sospensione delle esternalizzazioni delle manovre e della discussione sulla reperibilità di zona e orari sfalsati e nuovi inserimenti occupazionali, per il periodo 2021-23. «Nel prossimo triennio inseriremo 300 giovani ogni anno con l'obiettivo di rendere gli ingressi a tempo indeterminato», dice Stratta. Le assunzioni avverranno «in tutta Italia, con particolare riferimento al Sud che ha ancor più necessità di fare un salto di qualità verso i clienti. Saranno selezionati tra giovani diplomati e laureati e andranno a rafforzare tutte le unità operative sul territorio di Enel distribuzione, con l'obiettivo di potenziare ancora di più il servizio sul territorio».

I sindacati esprimono grande soddisfazione per gli investimenti e per l'evoluzione delle relazioni all'interno dell'azienda che seguono una breve fase di tensione. «I 14 miliardi complessivi previsti nei prossimi tre anni nel piano di investimenti di Enel in Italia saranno essenziali per l'assetto energetico del Paese, la realizzazione della rete Intelligente sarà, infatti, uno degli elementi centrali per la riuscita della transizione energetica. Riteniamo che sia un impegno corretto che guarda nella giusta direzione», affermano Marco Falcinelli e Ilvo Sorrentino, segretario generale e segretario nazionale della Filctem Cgil. «L'obiettivo era fermare le esternalizzazioni e far riconoscere la professionalità interna dei nostri lavoratori, e ci siamo riusciti - aggiunge Salvatore Mancuso, segretario generale della Flaei cisl -. Ora con Enel, si apre un nuovo corso, un nuovo dialogo, una nuova condivisione, una nuova partecipazione. Noi abbiamo fatto il nostro dovere, ci aspettiamo che l'azienda confermi quanto sottoscritto. La "nuova Enel" dipende da tutti: sindacato, vertici aziendali, lavoratori». «Abbiamo posto in essere l'avvio di un nuovo protocollo di relazioni industriali che mette in risalto il ruolo partecipativo delle parti sociali nella fase di transizione energetica e in quella di digitalizzazione - afferma il segretario generale della Uiltec, Paolo Pirani -. Si tratta di una condizione essenziale per fare sistema e provare ad uscire dalla crisi economica attraverso investimenti certi. Dobbiamo ritrovare quello spirito partecipativo che caratterizzò le intese del 1993».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Cristina Casadei