



Federazione Regionale USB Lazio

## Enel: no ai lavoratori "usa e getta", garantire la continuità occupazionale



Civitavecchia, 10/07/2018

I lavoratori non sono attrezzi “usa e getta”, da utilizzare solo quando e come fa comodo: sono persone, che hanno dignità e possono reclamare dei diritti, tanto più quando sono altamente professionalizzati, vantano anni di esperienza, e, con il loro impegno quotidiano, contribuiscono a produrre guadagni milionari.

Questo è appunto il caso dei lavoratori impiegati nello scarico del carbone in centrale, sia Minosse che C.P.C., di cui Enel mette oggi a rischio il posto di lavoro. Tutto ciò al solo scopo di un taglio dei costi e di maggiori profitti. E' innanzitutto contro tale scelta – al di là degli interrogativi sulla legittimità del bando che pure andranno chiariti – che USB ha dichiarato sciopero in Minosse dall'11 al 17 luglio, rivendicando la PIENA CONTINUITA' OCCUPAZIONALE per chi ha svolto finora dette attività. Con le diverse specificità.

Lavoratori Minosse

E' necessario che questi lavoratori siano tutelati con una “clausola sociale” piena ed effettiva, ben diversa da quella proposta dal disciplinare di gara, che al contrario, secondo le informazioni diffuse: - consente all'impresa/RTI subentrante di ridurre il numero complessivo degli occupati; - permette all'impresa/RTI subentrante di utilizzare proprio personale al posto dell'attuale; - per i lavoratori Minosse in “esubero”, prevede nient'altro che il licenziamento o – qualora proposto dall'impresa/RTI subentrante - una inconsistente possibilità di reimpiego al di fuori di Enel; - anche laddove tutto il personale Minosse

venisse reimpiegato dall'impresa/RTI subentrante, prevede per questa solo un generico "impegno" (e non obbligo) ad utilizzare lo stesso per massimo due anni; - non prevede per i lavoratori eventualmente reimpiegati, in ogni caso tutti occupati da anni, alcun mantenimento dei diritti in essere contro i licenziamenti illegittimi (reintegra ex art. 18 SdL); - nulla chiarisce circa la possibilità per l'impresa/RTI subentrante di applicare un CCNL diverso e con minori tutele di quello vigente (CCNL Porti); - prevede, solo per quei lavoratori che fossero reimpiegati, parità di condizioni economiche (per la contrattazione di I° e II° livello in essere), mansioni, anzianità, non specificando tuttavia come queste possano essere garantite e rendendo in tal senso possibili differenziazioni dei trattamenti tra i lavoratori.

Lavoratori C.P.C.

Da quando la centrale Enel è entrata in funzione la pulizia stive delle navi carboniere è stata effettuata dai lavoratori della C.P.C., a cui la stessa Minosse è continuamente ricorsa per la fornitura di lavoro in art. 17. Una opzione gradita per 10 anni alla stessa Enel, che oggi però potrebbe rinunciarvi, offrendo all'impresa/RTI subentrante la possibilità di effettuare in proprio o in subappalto (senza art. 16?) le suddette attività.

Conforme o meno che sia alla legge, questo non può essere accettato. Come i lavoratori addetti alla conduzione dei CSU, così anche quelli occupati nella pulizia stive devono continuare a lavorare nell'appalto dello scarico del carbone: se poi, data la particolarità del settore e del loro rapporto di impiego, questo significa assegnare il servizio alla C.P.C. allora Enel trovi la maniera per farlo. E' solo un fatto di volontà.

**TUTTI I LAVORATORI MINOSSE DEVONO CONTINUARE A LAVORARE NELL'APPALTO I  
LAVORATORI C.P.C. DEVONO CONSERVARE LE ATTIVITA' DI PULIZIA STIVE**