

VERBALE DI INCONTRO

Roma, 5 dicembre 2018

TRA

SO.G.I.N. S.p.A, rappresentata da: Sepe, Macci, Violante

NUCLECO S.p.A. rappresentata da: D'Andrea, Bufacchi

E

Cgil – Filctem, rappresentata da: Barbetti, Tudino, Borioni;

Cisl – Flaei, rappresentata da: Mancuso, Ronci, Vaccaro;

Uil – Uilctec, rappresentata da: Pirani, Placido, Cozzolino;

Le corrispondenti delegazioni territoriali ed aziendali per i siti e la sede.

Premesso che:

- A seguito delle iniziative poste in essere dalle OO.SS. nel corso degli ultimi mesi, le Parti hanno convenuto di dover affrontare le tematiche ritenute prioritarie in un'ottica costruttiva fondata sul dialogo sociale, quale strumento imprescindibile per attivare azioni comuni in grado di gestire le tematiche di maggiore rilevanza in coerenza con la complessità del contesto regolatorio e normativo di riferimento.
- Lo scorso 6 novembre 2018, le Parti hanno sottoscritto, presso il Ministero dello Sviluppo Economico, un verbale di accordo volto a ripristinare e riconoscere il ruolo preminente e strategico che le relazioni industriali rivestono ai fini di una più efficace realizzazione della politica industriale del Gruppo ed, anche, per l'ottimale risoluzione delle problematiche che discendono dalla continua evoluzione del contesto di riferimento;



- Le Parti hanno preso atto, pertanto, della necessità di avviare una rinnovata fase di relazioni sindacali, costruttive e finalizzate ad affrontare le tematiche ritenute prioritarie, ai vari livelli di interlocuzione, in un'ottica di contemperamento dei differenti e molteplici interessi in essere rispetto alle stesse;
- In coerenza con la normativa vigente e le procedure esistenti, a valle della sottoscrizione del verbale di accordo del 6 novembre al MISE dove sono emerse diverse interpretazioni, la società avvierà un processo di selezione delle posizioni di lavoro richiamate nel verbale del 6 novembre, oggetto di copertura nel corso del 2018 e 2019.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono quanto segue.

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo, unitamente alla documentazione Allegata.

In coerenza con lo spirito degli intenti manifestati innanzi al Ministero dello Sviluppo Economico, le Parti convengono, in ordine all'opportunità di individuare modalità efficaci di "regia" del modello relazionale, attraverso regole chiare, condivise e di immediata praticabilità che, in un clima di reciproca affidabilità, possano sviluppare un dialogo costruttivo e facilitare il raggiungimento di intese finalizzate alla realizzazione della strategia aziendale, riconoscendo e valorizzando il fattore lavoro e l'unicità della realtà aziendale del Gruppo.

Il confronto tra le Parti sarà finalizzato, in relazione al verbale sopra citato e ad accordi preesistenti, ad affrontare l'intero spettro delle tematiche esistenti secondo la migliore composizione delle stesse in un positivo e costruttivo clima di relazioni sindacali centrali e periferiche.

Per quanto attiene le tematiche che sono state oggetto di confronto e per le quali risulta oltremodo prioritaria una loro composizione in tempi ristretti - premio produttività, meccanismi di sostegno alle uscite, formazione e sviluppo professionale, armonizzazione contratto elettrico dei dipendenti Nucleco, confronto specifico sui territori - è stato definito un calendario di incontri posto in allegato.



Al fine di migliorare l'efficienza e la qualità dei processi operativi nei vari settori di business e di servizio, le parti concordano, in coerenza con i diversi ambiti di competenza, di attuare i confronti di merito sia a livello centrale sia a livello territoriale. Considerate le specificità del business di Nucleco il livello di interlocuzione continuerà ad essere centralizzato.

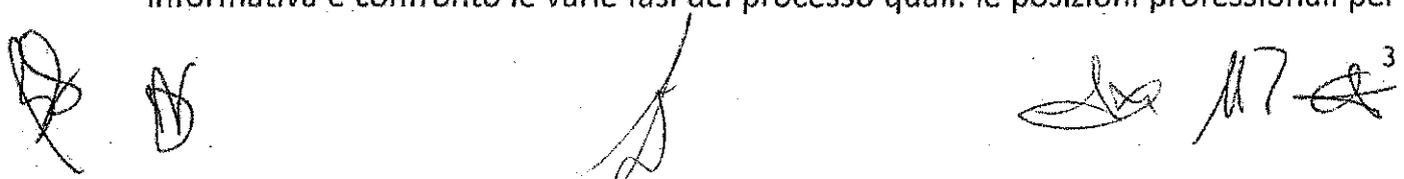
Per quanto riguarda la tematica del piano di attività operative del Gruppo e relative esigenze dimensionali dell'organico, si ribadisce che le stesse saranno pianificate in relazione al turnover, alla effettiva necessità di copertura delle posizioni obbligatorie (previste dai regolamenti di esercizio, nonché dal piano di emergenza), ad eventuali esigenze di carattere gestionale che si potranno verificare, anche a valle della presentazione del piano Industriale, alle posizioni che per loro natura sono state ricoperte da personale con strumenti di contrattazione flessibile quali ~~la~~ ^{LE VARIE TIPOLOGIE DI} somministrazione durante il corrente anno.

Prendendo a riferimento anche le comunicazioni del Ministero dello Sviluppo Economico in merito alle posizioni di lavoro da salvaguardare, sarà avviato un processo di selezione - salvo diverse possibilità di carattere normativo che prevedano la valorizzazione di precedenti iter di selezione con possibilità di inserimento diretto - nel quale saranno definite: le tranche di selezione 2018 - 2019; le posizioni di lavoro per ogni tranche; le specifiche curriculari dei candidati.

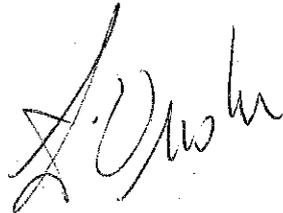
Al riguardo si precisa che 6 posizioni sono già state ricoperte; una prima tranche di selezione è già stata avviata nel corso del mese di ottobre 2018 ed ha riguardato 12 profili professionali di lavoro per un totale di 15 posizioni di lavoro e si concluderà entro il mese di dicembre 2018; è stata avviata la selezione x 2 posizioni professionali della società Nucleco come anticipo della prima tranche di gennaio; il calendario delle ulteriori tranche di selezione, salvo la possibilità di inserimento diretto, prevede la pubblicazione entro il giorno 10 dei mesi di: gennaio; aprile; luglio 2019 per 13 posizioni base per ciascuna tranche.

Eventuali ulteriori esigenze o variazioni che potranno emergere a seguito di puntuali verifiche dimensionali che saranno effettuate nei prossimi mesi, saranno oggetto di confronto specifico.

Con l'obiettivo di seguire il processo di selezione in misura ottimale è stato condiviso di costituire un comitato tecnico azienda - sindacato nel quale saranno oggetto di informativa e confronto le varie fasi del processo quali: le posizioni professionali per



ogni tranche di selezione, i requisiti curriculari che saranno riferiti alle specificità del business aziendale, le fasi specialistiche del processo, ecc.


Daniela Valentini




Antonio Corbelli

ALLEGATO PROCESSO DI SELEZIONE

Le principali caratteristiche del processo di selezione sono sinteticamente:

Pubblicazione del bando di posizioni oggetto di ricerca contenente un numero base di 13 posizioni per ogni tranche di selezione e i requisiti specifici per ognuna;

Nei bandi di selezione saranno previsti requisiti di partecipazione, che saranno oggetto di confronto nell'ambito dei lavori del comitato tecnico azienda/sindacato, che prevedano esperienza professionale specifica in materia nucleare con punteggio specifico;

A parità di profilo professionale inserito nel bando, può verificarsi il caso di più di una posizione di lavoro ricercata;

Ogni tranche avrà una durata media di circa 3 mesi dalla pubblicazione del bando all'inserimento in azienda;

L'analisi delle candidature presentate sulla base dei requisiti di accesso sarà a cura di una società esterna specializzata;

L'Assessment delle capacità coerenti con i profili professionali sarà a cura di una società esterna specializzata;

La selezione tecnica sarà a cura della società (1 commissione tecnica per ogni posizione).



ALLEGATO CALENDARIO INCONTRI

Le parti concordano di affrontare le ulteriori tematiche secondo il seguente calendario di incontri:

Premio di Risultato – 5 dicembre 2018

Premio di risultato 2018 e ridefinizione anche, con la commissione paritetica esistente, del metodo e del calendario lavori da utilizzare per il 2019 comprensivo dell'ambito territoriale.

Nucleco - (Da definire)

Verifica armonizzazione dei trattamenti ai dipendenti rispetto al contratto elettrico ed agli accordi Sogin ed agli istituti sociali. Sulla scorta della struttura presentata da Nucleco va fatta un'analisi aggiornata rispetto alla classificazione del Personale.

Strumenti di sostegno alle uscite – (Da definire)

Individuare modalità incentivanti, anche sulla scorta di quanto avvenuto nel settore, per incentivare l'esodo di Lavoratori in una logica di ricambio generazionale partendo dai dati di anzianità del personale in servizio.

Formazione e sviluppo professionale - (Da definire)

Analisi del piano di formazione annuale e previsionale. Incontri periodici territoriali per l'analisi della situazione in essere e di eventuali problematiche inerenti le esigenze produttive e organizzative.

Piano Industriale - (Da definire)

Coerentemente con le indicazioni date dal Ministero si procederà ad un'informativa preventiva relativa al piano industriale del Gruppo Sogin che sarà anche illustrato in sede ministeriale

