

Accordo quadro su solidarietà intergenerazionale e occupabilità in Azienda

Roma, 27 novembre 2015

TRA

Enel S.p.A., rappresentata da: Di Carlo, Quaranta, Contino, Guli, Capitani, Chianese, Cofacci, Caliendo, Chiaramonte, De Luca, Barra

E

La FILCTEM, rappresentata da: Miceli, Barbetti, Tudino

La FLAEI, rappresentata da: De Masi, Meazzi, Losetti, Testa, Mancuso

La UILTEC, rappresentata da: Pirani, Prestileo, De Giorgi

Premessa

Il tema dell'“occupabilità” in Azienda è già stato affrontato dall'Enel e dalle Organizzazioni sindacali Filctem, Flaei, Uiltec nell'ambito delle previsioni del Modello di Relazioni Industriali del luglio 2012, come primo “banco di prova” della sua efficacia e della capacità negoziale delle Parti di misurarsi operativamente su un tema di preminente interesse sindacale.

In linea con il nuovo clima relazionale che il Modello ha inteso sancire vedendo nel dialogo sociale un ulteriore strumento di competitività, le Parti con l'accordo quadro sull'“occupabilità in Azienda” (15 novembre 2012) hanno dato l'avvio ad un complesso percorso di relazioni sindacali che è culminato nella stipula di intese di straordinaria portata innovativa:

- l'accordo sull' art. 4 della legge Fornero (9 maggio 2013), che ha consentito tra il 2013 e il 2014 l'accompagnamento alla pensione di 4.850 colleghi e creato le condizioni per l'assunzione, nello stesso periodo, di 2.739 giovani;

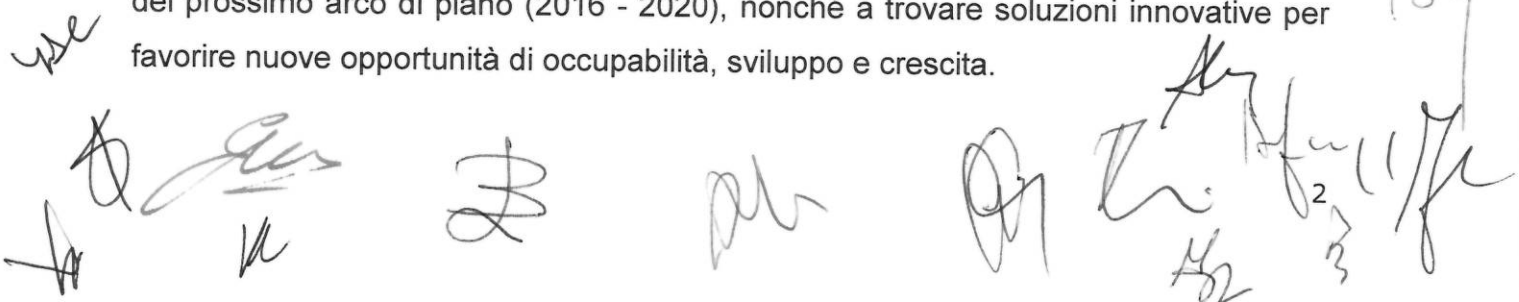
ypc
A
Enel
A. Val *B* *mi* *A* *A* *1* *B* *B*

- l'accordo sulla "mobilità funzionale, geografica e infragruppo", firmato contestualmente a quello sull'art.4 e che ne costituisce il logico complemento essendo preordinato a disciplinare la riqualificazione e ricollocazione professionale in azienda nell'ambito di azioni di ottimizzazione delle risorse interne;
- l'accordo sulla sperimentazione dell'apprendistato in alternanza scuola-lavoro del 13 febbraio 2014, che ha consentito a 145 giovani del 4° e 5° anno delle scuole superiori di arricchire il percorso di studi con una concreta esperienza lavorativa in azienda.

Nel quadro dell'attuale scenario energetico delineato nel "Protocollo Enel Italia su competitività, nuovo scenario energetico, innovazione e sviluppo sostenibile" del 27 novembre 2015, va sottolineato che, pur a fronte di alcuni timidi segnali di inversione di tendenza, la lentezza della ripresa industriale continua a ostacolare la ripresa dei consumi elettrici, mentre il quadro normativo e regolatorio introduce ulteriori elementi di complessità per il business. Tale situazione è fonte di incessanti sfide per l'Azienda, che possono essere meglio fronteggiate grazie anche a soluzioni condivise frutto di relazioni industriali consolidate e capaci di rinnovarsi.

Le Parti, nella costruzione di un nuovo "paradigma sull'occupazione" devono quindi ulteriormente fare ricorso alle capacità innovative di cui hanno dato già prova, per continuare a coniugare in un'ottica socialmente responsabile la realizzazione delle strategie d'impresa e la valorizzazione del capitale umano anche attraverso azioni in grado di realizzare ulteriori avanzamenti sul piano della solidarietà intergenerazionale.

Sulla base dell'attuale scenario di riferimento e nello spirito del Modello di relazioni industriali vigente, l'Azienda e le Organizzazioni sindacali, nella distinzione dei reciproci ruoli e delle responsabilità, intendono pertanto costruire un percorso condiviso, che aiuti ad affrontare la complessità del mercato dell'energia e le sfide del prossimo arco di piano (2016 - 2020), nonché a trovare soluzioni innovative per favorire nuove opportunità di occupabilità, sviluppo e crescita.

we


L'obiettivo principale del percorso è quello di continuare a gestire le criticità derivanti dal contesto economico ed industriale, mettendo in campo, in relazione alle specificità delle diverse aree di business (v. nota di confronto su applicazione art.4 che verrà consegnata contestualmente al presente verbale) le necessarie azioni di razionalizzazione ed efficientamento, consentendo al contempo di dar luogo ad un processo di ricambio generazionale che favorisca la migliore qualificazione professionale in Azienda, rendendo più flessibili le uscite pensionistiche secondo quanto consentito dalla normativa vigente.

Fasi attuative del percorso

- In data 27 novembre 2015 si procede a definire un nuovo accordo di applicazione dell'art. 4 legge n. 92/2012. Sarà utilizzato, per il periodo 2016-2020, lo strumento già collaudato con successo nel biennio 2013/2014, e quindi attraverso un accordo sindacale si consentirà l'uscita volontaria con accompagnamento alla pensione a coloro che matureranno i requisiti pensionistici nei 4 anni successivi alla cessazione del rapporto.
- Tale leva consentirà l'immissione di nuove risorse e il proficuo reimpiego all'interno del Gruppo di tutti i dipendenti coinvolti nel processo di ricollocazione e mobilità geografica/professionale (*redeployment*). Per questa via potranno quindi assicurarsi le condizioni per un ricambio generazionale finalizzato ad assicurare il turnover delle competenze professionali necessarie attraverso un piano di assunzioni nell'arco temporale 2016-2020.
- In tale periodo, il processo sarà governato in modo da garantire il pieno funzionamento dei processi operativi di business e l'efficace presidio delle performance e della qualità del servizio, anche attraverso una adeguata pianificazione delle nuove assunzioni in coerenza con la programmazione delle uscite.
- In tale contesto si darà luogo nell'anno scolastico 2016-2017 ad una nuova sperimentazione dell'apprendistato in alternanza scuola-lavoro, con dimensioni quantitative che prenderanno a riferimento l'esperienza già maturata in Enel, i cui ambiti saranno oggetto di consultazione con le OO.SS.,

rd
SA

En
M B

per
Ri
3
B

B
B

in conformità a quanto previsto dall'accordo 13 febbraio 2014, la cui disciplina dovrà tener conto delle novità normative intervenute sull'istituto dell'apprendistato duale.

- Restano, inoltre, confermati gli impegni atti ad assicurare adeguate azioni formative a tutti i dipendenti coinvolti nel processo di ricollocazione, per il loro efficace inserimento nei nuovi processi di business. Analogamente, si conferma l'impegno a valutare congiuntamente la realizzazione di percorsi formativi su nuove competenze, riferiti in particolare all'efficienza energetica, che possano contribuire ad ampliare l'offerta di occupazione qualificata nel nuovo scenario energetico del Paese, così come previsto nella lettera Enel prot. 31 del 9 maggio 2013.
- Il Comitato Bilaterale Formazione e Impiegabilità, oltre a formulare congiuntamente proposte e definire indirizzi, con particolare attenzione ai progetti formativi per i neoassunti, effettuerà un monitoraggio costante sull'adeguatezza di tali processi e sui Piani formativi annuali delle varie Aree aziendali anche per il personale neo-assunto negli anni 2016-2020.

Letto confermato e sottoscritto.

Direzione di Carlo

B. Guarante

F. M. M.

S. M.

A. M.

M. M.

By Vittoria L...

Rob. M.

R. M.

Antonio M.

Enrico M.

Luca M.