

NOTA APPLICATIVA ACCORDO 20 maggio 2021 - ART.4 2021-24 – IPOTESI DI TURNOVER

Con accordo del 14 ottobre 2020 è stato affrontato il tema dei riflessi in ambito Enel del processo di decarbonizzazione, definendo un piano di accompagnamento a pensione ex art.4 legge 92/2012 per circa 800 dipendenti delle società del perimetro generazione e trading per il periodo 2021-2024 (maturazione diritto a pensione entro il 2028) prevedendo oltre al redeployment, 170 assunzioni per quanto necessario ad assicurare un turnover coerente con le esigenze produttive e nuove professionalità nelle aree di sviluppo.

Con il nuovo accordo in data 20 maggio 2021 è stato convenuto di dare applicazione dello stesso strumento nelle restanti società del gruppo Enel - e-Distribuzione SpA, Enel Energia SpA, Enel Global Infrastructure and Networks Srl, Enel Global Services Srl, Enel Italia SpA, Enel Sole Srl, Enel Spa, ENEL X Italia Srl, ENEL X Srl, Servizio Elettrico Nazionale SpA - al fine di accompagnare e gestire nel periodo considerato i cambiamenti organizzativi e di processi connessi alla transizione energetica e digitalizzazione con impatto sul predetto perimetro societario.

Il nuovo accordo prevede che possano aderire all'accordo e uscire nel periodo di piano circa 2400 unità, con un turnover complessivamente pari a 1400 unità.

Detto ricambio generazionale, secondo le previsioni dell'accordo quadro, al netto dell'efficientamento derivante a regime dall'applicazione del piano di art.4, sarà finalizzato ad assicurare il turnover delle competenze professionali necessarie, in modo da garantire il funzionamento dei processi operativi di business e il presidio delle performance e della qualità del servizio. A tal fine si provvederà ad assicurare, lungo il periodo di sviluppo del piano, da un lato una adeguata pianificazione delle uscite, e dall'altro la più efficace gestione delle opportunità di reimpiego prioritario delle risorse interne attraverso la mobilità geografica/professionale, unitamente ad una coerente pianificazione delle assunzioni di nuovo personale.

In particolare, per quanto riguarda l'area Rete, a fronte delle uscite si procederà ad un turnover integrale degli operai e dei tecnici operativi. Resta salvo quanto previsto dall'accordo 11 dicembre 2020.

Il presidio dei processi di business continuerà ad essere assicurato per effetto delle azioni gestionali e organizzative che potranno essere sviluppate nella logica di un ulteriore recupero di efficienza, grazie alle modifiche dei processi operativi e all'evoluzione dei sistemi informativi e tecnologici in atto (grid blue sky).

Nelle restanti società, presso le quali si collocano principalmente attività di supporto e servizio oltre a quelle di gestione della clientela, al netto del possibile "efficientamento" per effetto delle azioni di ottimizzazione e miglioramento dei processi di corrente gestione, si prevede un turnover per quanto necessario ad inserire nuove professionalità e per lo sviluppo di nuovi business e servizi.

A tale proposito, al fine di assicurare la necessaria coerenza tra pianificazione uscite e ingressi, ricadute investimenti, digitalizzazione e altre azioni di ottimizzazione dei processi, saranno svolti annualmente appositi momenti di verifica.

Roma, 20 maggio 2021