

Protocollo di Intesa

Il presente Protocollo tra Enel e le Organizzazioni sindacali nazionali del settore elettrico Filctem Flaei Uiltec individua le linee direttrici per un rilancio su nuove basi delle relazioni industriali nel Gruppo Enel.

Le Parti hanno infatti identificato di comune accordo, richiamandosi allo Statuto della persona, principi, finalità, contenuti e metodologia di intervento, in un quadro che sarà progressivamente condiviso con le rispettive articolazioni organizzative a livello di Business Line e di territorio.

L'impianto complessivo del Protocollo di Intesa si configura come un percorso strutturato e progressivo, che integra:

- temi strategici (concessioni, piano industriale, evoluzioni del business);
- trasformazioni tecnologiche e organizzative (Intelligenza Artificiale, mobilità interna);
- evoluzione delle relazioni industriali (aggiornamento del modello di Relazioni industriali, azioni di miglioramento della qualità ed efficacia delle relazioni sindacali a livello territoriale).

Di seguito le tematiche sulle quali si è raggiunta una prima condivisione, con indicazione degli obiettivi e della tempistica ai fini di una successiva calendarizzazione dei lavori.

Concessioni

Enel e le Organizzazioni Sindacali Filctem - Flaei - Uiltec considerano le concessioni idroelettriche, geotermiche e della rete di distribuzione un elemento strategico per la sicurezza energetica del Paese, per il perseguimento degli obiettivi di transizione energetica e per lo sviluppo industriale dei territori. In tale contesto, promuovono un quadro normativo e regolatorio stabile, certo e prevedibile, in grado di sostenere gli investimenti, garantire continuità industriale e valorizzare le competenze presenti nei territori interessati.

Le stesse sostengono modelli concessori orientati a favorire investimenti, innovazione tecnologica e sostenibilità ambientale. Nel settore idroelettrico e geotermico tali obiettivi sono strettamente connessi alla necessità di creare condizioni che consentano di programmare e realizzare investimenti di lungo periodo, valorizzando il ruolo strategico di tali asset per il sistema energetico nazionale. Nel settore della distribuzione elettrica assumono particolare rilievo il ruolo delle reti quali infrastrutture strategiche per il Paese e gli investimenti necessari a supportare decarbonizzazione, elettrificazione dei consumi, digitalizzazione e resilienza del sistema elettrico.

Le Parti condividono l'esigenza di promuovere condizioni di certezza regolatoria e continuità industriale, a supporto degli investimenti, dello sviluppo sostenibile e

della creazione di valore per il Paese e per i territori. A tal fine, convengono di realizzare momenti di informazione e confronto sullo stato dell'arte delle concessioni e sui relativi scenari evolutivi, anche al fine di individuare possibili ambiti di iniziativa comune.

Piano Strategico 2026-2028

Il Piano Strategico 2026-2028 ha segnato il passaggio dalla fase di riequilibrio finanziario e razionalizzazione del portafoglio alla fase di accelerazione della crescita, facendo leva sulla maggiore solidità patrimoniale raggiunta nel triennio precedente.

Le priorità sono lo sviluppo delle infrastrutture di rete, l'incremento della capacità rinnovabile, l'elettrificazione dei consumi, la disciplina finanziaria e la creazione di valore sostenibile per stakeholder, territori e azionisti.

Enel e le OOSS si incontreranno entro la fine del 2026 per un esame dei riflessi del Piano Strategico sulle diverse Aree di Business (Distribuzione, Generazione, Commercial) e di Staff, con particolare riferimento ai piani di investimento, all'evoluzione dei modelli operativi e agli impatti su competenze, organizzazione e fabbisogni professionali.

Innovazione tecnologica e Intelligenza Artificiale

Le Parti richiamano il verbale di accordo sottoscritto il 20 luglio scorso in materia di evoluzione tecnologica e Intelligenza Artificiale, che ha istituito il Comitato bilaterale quale sede di riferimento sugli sviluppi dell'IA in azienda, e si impegnano a lavorare assieme affinché nella fase di attuazione si realizzino pienamente gli obiettivi condivisi.

Le Parti hanno condiviso l'esigenza di promuovere un modello fondato sul continuo aggiornamento delle competenze, quale presupposto per garantire l'occupabilità di lungo periodo delle persone e accompagnare l'evoluzione dei modelli organizzativi. In tale contesto, l'Azienda si impegna a favorire la diffusione delle soluzioni di IA, assicurandone la fruibilità ai lavoratori interessati e supportandone l'adozione attraverso specifiche iniziative formative.

Le Parti riconoscono, inoltre, la centralità dei percorsi di upskilling e reskilling per valorizzare il patrimonio professionale esistente, favorire l'adattabilità alle trasformazioni tecnologiche e prevenire l'obsolescenza delle competenze. La formazione in materia di IA finalizzata a percorsi di reskilling connessi alla mobilità professionale, svolta durante l'orario di lavoro, costituisce un diritto soggettivo alla formazione ed è esclusa dal computo della formazione minima prevista dall'art. 36, comma 5, del CCNL, quale strumento di tutela dell'occupabilità di lungo periodo dei lavoratori.

Mobilità interna al Gruppo Enel

Nella stessa data, il 20 luglio 2026, le Parti hanno sottoscritto un verbale di accordo che, alla luce delle caratteristiche e delle prospettive evolutive del contesto organizzativo e di business, ha aggiornato e rivisitato i contenuti e le procedure già disciplinati dal verbale di accordo del 9 maggio 2013. Tale accordo definisce principi, criteri e strumenti per la gestione delle transizioni organizzative, con particolare attenzione ai percorsi di mobilità all'interno del Gruppo, alla valorizzazione e allo sviluppo delle competenze professionali, alla piena impiegabilità e salvaguardia dell'occupabilità, nonché all'accompagnamento delle persone nei processi di cambiamento e di evoluzione del ruolo.

Più in particolare, la mobilità interna assume una funzione non solo gestionale, ma anche anticipatoria e di politica attiva del lavoro, finalizzata a valorizzare le professionalità esistenti, sostenere l'occupabilità nel lungo periodo e favorire il miglior equilibrio possibile tra esigenze organizzative, continuità occupazionale, sviluppo delle competenze e competitività del Gruppo.

Protocollo di Relazioni Industriali / Relazioni Sindacali Territoriali

Enel e le OO.SS. ritengono di avviare entro le fine del 2026, con un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, un percorso di revisione del Modello di Relazioni Industriali definito nel 2012, a partire da un esame del funzionamento attuale e delle esigenze di aggiornamento, con particolare attenzione alla qualità delle relazioni sindacali a livello territoriale e di Business Line, al ruolo delle strutture regionali, territoriali e delle RSU/RLS in tema di modifiche organizzative con particolare riferimento ai riflessi sul personale, in merito alla corretta applicazione degli accordi stipulati, e al loro coordinamento nelle sedi multi-societarie, nella conferma della bilateralità come strumento efficace di partecipazione.

Le Parti confermano l'importanza e richiamano al rispetto della regolamentazione collettiva dell'esercizio del diritto di sciopero nel settore elettrico.

Accordi economici regionali sui trattamenti di trasferta

Le Parti concordano sull'esigenza di pervenire in tempi brevi alla definizione delle scadenze degli accordi economici regionali di trasferta ancora non allineati a quelli delle altre Regioni. Inoltre, si impegnano a definire a livello nazionale i criteri e le linee guida per il rinnovo di tutti gli accordi regionali scaduti, in modo da consentire di procedere in tempi congrui al rinnovo degli importi.

Aree di business e Staff

Per quanto riguarda più in particolare le relazioni industriali su temi specifici delle Aree di Business e Staff hanno convenuto quanto segue:

➤ Rete

Riprendere il confronto sulle tematiche rimaste in sospeso, con particolare riferimento alle intese contenute nel verbale 6 novembre 2024, attraverso la riattivazione dei tavoli nazionali e regionali dedicati ai principali temi in

discussione, tra cui: gestione delle emergenze sulla rete e reperibilità (rinforzi di reperibilità, turnazione una settimana su quattro, reperibili contemporanei), piano degli inserimenti, richieste di trasferimento, percorsi professionali degli impiegati tecnici e dei tecnici operativi (MS, TS, Verifiche, Tecnici reperibili, ...), insourcing, SSG, LST MT, verifica della copertura delle posizioni e follow-up formativo Vice Capi Blue Team, e ulteriori tematiche organizzative e operative.

➤ **Generazione**

Proseguire il confronto sulle prospettive connesse alle concessioni idroelettriche, all'assetto organizzativo e ai percorsi professionali nonché sull'aggiornamento della componente economica della indennità di reperibilità speciale. Effettuare un approfondimento sui piani di investimento nell'ambito della geotermia a seguito del rinnovo delle concessioni; e una verifica della situazione e evoluzione delle aree generazione EGP e TGX.

➤ **Commercial**

Avviare il confronto sulle tematiche aperte dell'Area Commercial, con particolare riferimento ad ulteriori percorsi professionali in coerenza con l'evoluzione dei modelli organizzativi e di servizio e degli Spazi Enel, nonché al piano industriale complessivo e possibili impatti organizzativi.

➤ **Staff**

Avviare un confronto sui modelli organizzativi delle Staff e sull'evoluzione professionale nelle aree destrutturate/evolutive, anche alla luce delle innovazioni tecnologiche e di contesto.

Nelle Aree di Business saranno dedicati specifici incontri al personale impiegatizio.

Eventuali ulteriori temi specifici che dovessero emergere nelle singole Aree di Business e Staff saranno affrontati nell'ambito della ordinaria interlocuzione sindacale.

Piano degli inserimenti

In occasione degli incontri per le singole Aree di Business/Staff si darà evidenza del piano degli inserimenti previsto per soddisfare le esigenze di reperibilità, operative e realizzazione degli investimenti.

Al riguardo si conferma che, al fine di far fronte alle esigenze di personale derivanti dalla reperibilità operativa e dall'incremento degli investimenti previsti nel nuovo piano industriale, saranno effettuate 1.000 ulteriori immissioni nella Rete, in aggiunta a quelle previste dal Protocollo di intesa del 24 aprile 2024.

Manutenzione sedi

Verifica dello stato di manutenzione e di avanzamento dei lavori relativi alle sedi civili e industriali, nonché delle relative previsioni di intervento, anche attraverso percorsi condivisi a livello territoriale.

Genitorialità e malattie di particolare gravità

Le Parti si incontreranno per effettuare un esame sui temi di conciliazione vita-lavoro, genitorialità, permessi malattie di particolare gravità con l'obiettivo di individuare aree di miglioramento rispetto alle previsioni attuali.

Istituti sociali ARCA, FISDE, FOPEN

Verifica dell'assetto organizzativo dell'ARCA e delle iniziative volte al miglioramento dei regolamenti e del funzionamento degli Istituti sociali.

Roma, 08 09 2026

ENEL

FILCTEM FLAEI UILTEC

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it










