

DIVISIONE INGEGNERIA E RICERCA
Mobilità funzionale, geografica e infragruppo
Nota conclusiva Fase Nazionale - Procedura sindacale ex lett. E Accordo 9 maggio 2013

La Divisione Ingegneria e Ricerca, il 20 giugno 2013, ha avviato la procedura sindacale prevista dall'Accordo 9 maggio 2013 riguardante la mobilità funzionale, geografica e infragruppo quale leva prioritaria per favorire l'ottimizzazione delle risorse interne, al fine di prevenire soluzioni con maggior impatto sociale, e di sostenere la stabilità occupazionale in una logica di crescita e sviluppo aziendale.

La prevista fase nazionale della procedura, che si è svolta il 20 giugno e 3 luglio u.s., è stata preceduta l'11 giugno da un incontro del **Comitato Bilaterale scenari Economici e Mercato dell'Energia**, con uno specifico focus sulla Divisione Ingegneria e Ricerca.

In questa sede sono stati innanzitutto esaminati alcuni indicatori economici di Gruppo ed il piano industriale 2013 - 2017 della Divisione. Il Piano, che si inquadra nel più ampio Piano Industriale di Gruppo, è stato elaborato tenendo conto della severa crisi economica e finanziaria che affligge in particolare economie mature come l'Italia e la Spagna nonché delle prospettive di ripresa lente ed incerte.

E' stata quindi evidenziata, con particolare riferimento all'ultimo biennio, la progressiva ed importante contrazione dei carichi di lavoro che la Divisione ha sofferto e che è comunque destinata a proseguire nel 2014, pur tenendo conto del riposizionamento degli obiettivi di business e della ridefinizione delle linee strategiche di azione della Divisione che sono state orientate verso la ricerca di nuove opportunità nei mercati in crescita, anche attraverso commesse di medio - piccole dimensioni, la focalizzazione sulla Ricerca Strategica ed il recupero di competitività.

Le analisi dei nuovi carichi di lavoro per Area di Business hanno comportato la ridefinizione delle consistenze necessarie a supportare gli stessi con evidenza di 161 profili eccedentari.

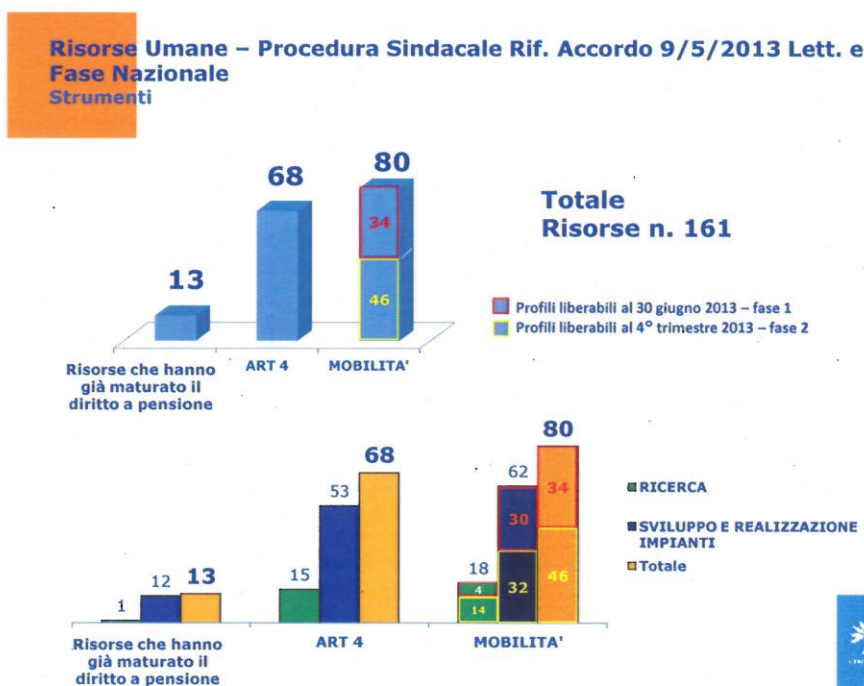
Risorse Umane – Consistenze e Dimensionamento atteso

	Consistenze 31 Maggio 2013	Totale Eccedenze	Dimensionamento atteso
Direzione + Aree Staff	45		45
Safety, Ambiente e Qualità	24		24
Proposal, Contracts and Development	7		7
Nucleare	139		139
Ricerca	175	34	141
Sviluppo e Realizzazione Impianti	742	127	615
Totale	1.132	161	971



Al riguardo la Divisione ha peraltro confermato il proprio impegno a raggiungere l'obiettivo dell'ottimale dimensionamento degli organici agendo, rispetto alle eccedenze individuate, nel quadro delle "Principali direttrici di intervento" previste dall'Accordo in materia di occupabilità in Azienda del 5 novembre 2012 e declinate negli accordi sindacali del 9 maggio 2013, in tema di **"Regolamentazione nel Gruppo Enel dell'art. 4, commi 1 – 7 ter, legge n. 92/2012"** per l'accompagnamento alla pensione dei lavoratori che maturano nell'arco di quattro anni il diritto alla pensione ed in tema di **"Mobilità funzionale, geografica e infragruppo"**.

Alla luce di quanto premesso è stata avviata la procedura di cui alla lettera E) del verbale sindacale 9 maggio 2013, nell'ambito della quale – in considerazione dei carichi di lavoro già ampiamente illustrati e delle motivazioni sviluppate in occasione del Comitato Bilaterale – è stata data puntuale comunicazione delle **eccedenze per ciascuna unità organizzativa della Divisione**, del piano complessivo per il superamento della situazione, attraverso l'accompagnamento alla pensione delle risorse rientranti nelle previsioni del citato articolo 4 legge n. 92/2012 e la mobilità infragruppo, e della tempistica prevista.



In particolare l'Azienda ha sottolineato che si prevede che nell'ambito delle 161 eccedenze circa il 50% delle risorse sia interessato da **misure di accompagnamento alla pensione**.

Le risorse residuali saranno invece coinvolte in un **piano di mobilità verso altre Società del Gruppo**, per la copertura di profili professionali vacanti, piano che, in funzione della graduale "liberabilità" dei profili eccedentari, si svilupperà in due fasi: la prima realizzabile già nel luglio 2013 e la seconda – preceduta da una fase di verifica sindacale – nell'ultimo trimestre del 2013.

Rispetto al piano complessivo delineato e al significativo impegno richiesto per la sua attuazione, la Divisione ha ripetutamente sottolineato come in questa operazione "l'approccio proattivo ed il fattore tempo costituiscono leve essenziali per prevenire e fronteggiare con efficacia le criticità e ammortizzare le loro incidenze economiche e sociali".

E' stato quindi illustrato, nello specifico, quanto previsto per la **prima fase di ricollocazione** che interesserà complessivamente **34 figure professionali eccedentarie** (4 della Ricerca e 30 di SRI) che si prevede di mobilitare verso altrettanti profili carenti già individuati nell'ambito delle Divisioni Infrastrutture e Reti Italia, Generazione Energy Management e Mercato Italia, Energie Rinnovabili e Global Business Services.

In coerenza con la descritta procedura sindacale (lett. E) punto 13), si è quindi rinviato alla fase territoriale, da sviluppare con le competenti RSU, l'esame dei riflessi sul personale e cioè la concreta individuazione del personale eccedentario da ricollocare, specificando i criteri che a tal fine dovranno essere seguiti:

- profili professionali eccedentari;
- profili professionali relativi alle posizioni da coprire;
- esperienza all'estero non significativa;
- adeguamento del mix di risorse per il perseguimento della mission nel nuovo contesto, in particolare con riferimento alla scolarità.

Le OO.SS. innanzitutto hanno richiesto uno specifico incontro dedicato all'approfondimento delle tematiche riferite alla Ricerca, incontro che si è svolto il 3 luglio u.s., in occasione del quale sono stati illustrati gli elementi di radicale trasformazione del settore elettrico che hanno imposto un riposizionamento della Ricerca, anche tenendo conto dell'attuale contesto di crisi economica.

Nel merito, sottolineata la forte contrazione del portafoglio complessivo nell'arco di piano 2013 – 2017, particolare attenzione è stata dedicata al processo di focalizzazione del portafoglio verso la Ricerca Strategica, funzionale ad anticipare e gestire i trend tecnologici e catturare nuove opportunità di business per il Gruppo, con progressivo rilascio delle attività correnti dedicate al miglioramento del business nel breve termine, attività già di competenza delle realtà operative.

Lo scenario è stato quindi completato con l'esame dei riflessi di queste azioni in termini di mix quali quantitativo di risorse necessario per il perseguimento della mission nel nuovo contesto.

Le OO.SS. per quanto attiene specificamente il Centro di Ricerca di Brindisi, in considerazione delle peculiarità del contesto territoriale, hanno sollecitato l'Azienda ad una particolare attenzione nei confronti di questa realtà, chiedendo un'ulteriore riflessione rispetto agli interventi di ridimensionamento previsti ed agli eventuali impatti che gli stessi potranno avere sulle attività e sulla funzionalità dell'organizzazione dello stesso Centro di Ricerca.

Le OO.SS., hanno quindi sollecitato un chiarimento rispetto alla diversa concentrazione di profili eccedentari nelle varie Unità, in particolare di Sviluppo e Realizzazione Impianti.

L'Azienda al riguardo ha innanzitutto chiarito che al momento il processo di dimensionamento non ha coinvolto la Direzione e le Aree di Staff. Quanto alle altre Unità, l'analisi dei carichi di lavoro è stata effettuata a livello di singola Unità in funzione delle attività specifiche contemplate nei volumi attesi, evidenziando così, nei singoli casi, maggiore o minore assorbimento.

Le OO.SS., in riferimento a Sviluppo e Realizzazione impianti hanno chiesto un quadro di maggior dettaglio rispetto alle attività eseguite mediante ricorso a risorse esterne, al fine di verificare eventuali spazi nei quali poter attivare, tra le soluzioni indicate dall'Accordo Quadro sull'occupabilità, anche la leva dell'insourcing.

Al riguardo, l'Azienda ha evidenziato come - dal 2008 ad oggi - il ricorso a prestazioni esterne abbia segnato un trend costante e progressivo di riduzione.

Anno	% ext
2008	42
2009	44
2010	38
2011	34
2012	32
2013	28

Peraltro l'Azienda - nella consapevolezza di scenari evolutivi comunque in una prospettiva di criticità - ha prodotto, negli ultimi mesi, un ulteriore ed importante sforzo verso l'adozione di ogni iniziativa volta ad un utilizzo ottimale delle risorse interne, sforzo che ha consentito di contenere il numero dei profili eccedentari nei 161 dichiarati. Tali iniziative, che sono state illustrate nel dettaglio, hanno implicato l'assorbimento di circa 53 FTE che, diversamente, sarebbero stati eccedentari.

Unità Organizzativa	Azioni I semestre 2013	Stima FTE Assorbiti	Outsourcing residuale per professionalità non disponibili
Realizzazione Impianti	-ridistribuzione mirata carichi di attività	10	
	-insourcing	10	MO3&4 1) supervisione sicurezza con conoscenza lingua slovacca 2)CND Quality supervisor
Ingegneria	-ridistribuzione mirata carichi di attività	30	
	-insourcing		Mo3&4: competenze specialistiche ed esperienza per la parte impiantistica e meccanica
Controllo Progetti e Contratti	-insourcing	3	
Totale		53	

Per quanto attiene l'esame dei riflessi sul personale, le OO.SS. hanno sottolineato l'esigenza di inserire tra i criteri, per l'individuazione nominativa del personale da ricollocare, anche il criterio della "volontarietà" affinché, nelle unità con eccedenze, possano essere valutate – a parità di profilo - eventuali "candidature" di risorse interessate alle posizioni in copertura.

Le OO.SS. hanno infine manifestato l'esigenza che nel corso della fase territoriale della procedura sindacale per la mobilità, negli incontri con le RSU, vengano ripresi puntualmente i temi illustrati, al fine di fornire ogni ulteriore e utile chiarimento per il completamento del percorso.

Roma, 10 luglio 2013.

