

**ACCORDO QUADRO TRA L' ENEL SPA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
FILCTEM-FLAEI-UILCEM, IN MATERIA DI "OCCUPABILITA' " IN AZIENDA**

INDICE

1. Le indicazioni del Modello di Relazioni Industriali	pag.	2
2. Il contesto di riferimento	pag.	3
3. Problematiche Italia	pag.	4
4. Principali direttrici di intervento	pag.	6

1. Le indicazioni del Modello di Relazioni Industriali

Il tema dell'“occupabilità” in Azienda è stato affrontato dall'Enel e dalle Organizzazioni sindacali Filctem, Flaei, Uilcem, nell'ambito delle previsioni del nuovo Modello di Relazioni Industriali sottoscritto il 17 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 tono con il nuovo clima relazionale che il Modello ha inteso sancire: Modello che si innesta sulla profonda trasformazione dell'Enel di questi ultimi anni in una Società multinazionale e rappresenta uno strumento in più per supportare lo sforzo dell'Azienda a tutti i livelli per diventare una “One Company”, una società cioè in grado di promuovere con un approccio omogeneo lo sviluppo di sistemi e processi a livello globale, rispettando i tratti distintivi delle culture dei Paesi in cui è presente.

Il Modello esprime il rinnovato impulso che le Parti intendono dare ai temi del dialogo e del confronto preventivo quali strumenti di concertazione per una comune azione intesa a gestire la complessità del mercato dell'energia e le relative situazioni di opportunità/criticità presenti nei principali processi, favorendo il raggiungimento di intese finalizzate alla realizzazione delle strategie aziendali e valorizzando nel contempo il fattore lavoro.

I riferimenti relazionali di maggiore significato attraverso cui le Parti affronteranno la materia sono dunque, oltre **alla contrattazione aziendale, il confronto preventivo** sui processi di ristrutturazione, la cui focalizzazione riguarda gli impatti “sulle condizioni di lavoro, sull'occupazione e sui rilevanti processi di insourcing/outsourcing”, nonché la **“bilateralità”** intesa quale strumento per gestire istituti e tematiche di comune interesse delle Parti che hanno previsto di operare all'interno di specifici organismi paritetici: tra questi il Comitato Bilaterale sulla formazione e l'impiegabilità, tra le cui competenze c'è una specifica focalizzazione sulla formazione “continua” finalizzata alla riqualificazione delle competenze/professionalità ed il “reimpiego delle risorse per agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro interna nell'ambito del Gruppo nei casi di mobilità collettiva infragruppo”.

2. Il contesto di riferimento

Il tema dell'“occupabilità” in Azienda e delle situazioni di criticità che ne sono alla base, pone l'esigenza di un suo approfondimento alla luce della situazione di contesto in cui l'Azienda stessa si muove. Esso si inserisce in uno scenario economico internazionale, ed europeo in particolare, caratterizzato da una persistente incertezza economica e finanziaria con prospettive di ripresa lenta soprattutto nelle cosiddette “economie mature” come l'Italia e la Spagna, in cui la domanda di energia continua ad essere relativamente bassa anche in prospettiva; situazione in qualche modo compensata dai fattori di positività riscontrabili nei principali indicatori di sviluppo socio-economico delle economie emergenti dei paesi in cui è presente l'Enel, con conseguente andamento differenziato nella domanda di energia.

All'interno dello scenario di riferimento così delineato vanno sinteticamente collocati gli obiettivi di posizionamento e di business del gruppo nonché le linee strategiche che si intende perseguire: il mantenimento della leadership nei mercati maturi, lo sviluppo nei Paesi dell'America Latina, dell'Est Europa e nelle fonti rinnovabili, l'eccellenza operativa e l'efficientamento, la propensione all'innovazione, l'attenta gestione degli investimenti, la stabilità finanziaria.

3. Problematiche Italia

Per quanto riguarda l'Italia, le criticità che la riguardano sono legate soprattutto:

- alla riduzione dei margini di generazione connessa alla persistente contrazione della domanda e all'impatto del sistema d'incentivazione impianti fotovoltaici sul parco termoelettrico ed idroelettrico programmabile;
- alle problematiche normativo/ambientali a cui sono collegate prospettive di chiusura o di mancato decollo di impianti;
- alle problematiche legate alla gestione della produzione distribuita (principalmente fotovoltaici ed eolici), agli investimenti e all'andamento della domanda di connessione alla rete di distribuzione, la cui dinamica è condizionata dal sistema degli incentivi;
- alla crescente imposizione fiscale;
- alle problematiche di scarso utilizzo degli impianti a olio e delle autorizzazioni ambientali;
- alla complessità dell'iter autorizzativo per i nuovi investimenti;
- alla crescente competizione sul mercato libero e al crescente livello di credito verso i clienti;
- alle rigidità conseguenti alla riforma pensionistica con le connesse maggiori difficoltà di gestione del turnover a seguito dell'allungamento dell'età pensionabile;

Una situazione complessiva di particolare delicatezza di cui le Parti si sono date atto, anche in premessa del Modello, con la consapevolezza che delle criticità devono farsi carico relazioni sindacali responsabili e di alto profilo, utilizzando il dialogo sociale per azioni comuni in grado di gestire la complessità del mercato dell'energia e gli aspetti di possibile crisi occupazionale che possono derivarne.

Per fronteggiare la situazione descritta, l'Azienda deve porre in campo una serie di azioni in termini di ulteriori incisive azioni di tutela degli interessi aziendali nei confronti degli stakeholders istituzionali e delle Autorità competenti (anche di concerto con le organizzazioni

sindacali firmatarie del presente Accordo Quadro), razionalizzazione dei processi, efficientamento, riduzione dei costi, al fine di raggiungere un adeguato dimensionamento degli organici ad oggi non in linea con le criticità esistenti sopra sintetizzate e con gli incrementi di produttività generati dai significativi investimenti in tecnologie ed organizzativi effettuati, compresi nel Piano Industriale.

La sfida è quella di mettere in campo tutte le leve per preservare i livelli occupazionali a fronte di situazioni di eccedenze temporanee e/o strutturali di personale, applicando misure "non traumatiche" che consentano di risolvere le criticità occupazionali, coniugando tale obiettivo con l'indispensabile e continuo miglioramento dell'efficienza e la riduzione dei costi.

4. Principali direttrici di intervento

Molto possono fare in questo campo le relazioni industriali; l'impegno è quello di ricercare prioritariamente soluzioni alternative all'adozione di misure di maggiore impatto sociale previste dall'Ordinamento, in considerazione del ruolo che l'Enel svolge nel contesto dell'economia generale del Paese e della sua consolidata propensione alla soluzione dei problemi occupazionali attraverso strumenti orientati a mantenere, nell'ambito del dialogo tra le Parti, un buon livello di coesione sociale e generazionale.

Il tema è, quindi, affidato **alla capacità negoziale e di confronto delle Parti** il cui impegno è quello di utilizzare al massimo tutte le leve disponibili con la tempestività che il momento richiede; si tratta di un percorso da articolare su una **pluralità di strumentazioni**, utilizzando anche le opportunità offerte dalla recente legislazione ed agendo parallelamente, sia nel campo della "saturazione" di impiego delle risorse interne, sia su quello del giusto ed ottimale dimensionamento degli organici.

- ✓ Per realizzare in maniera non traumatica ed incentivante l'obiettivo dell'ottimale dimensionamento degli organici, un ruolo particolarmente efficace, da valorizzare al massimo, potrà essere svolto dalla realizzazione, tramite accordo sindacale, delle previsioni di cui **all'art. 4, commi 1-7, della legge 92/2012** "in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", per **l'incentivazione all'esodo dei lavoratori più anziani**. Utilizzando il più possibile tale strumento, saranno accompagnati alla pensione nel biennio 2013/2014 fino a 3.500 dipendenti.
- ✓ Ciò consentirà di realizzare le condizioni di ricambio generazionale per assunzioni all'Enel di giovani, attraverso l'istituto **dell'apprendistato** anche attraverso soluzioni di carattere sperimentale intese a favorire il trasferimento di competenze anziani-giovani. In relazione a ciò, sarà definito, contestualmente al piano di uscite, un piano assunzioni finalizzato ad assicurare il turn over delle competenze professionali necessarie a garantire il pieno funzionamento dei processi operativi di business. Una delle priorità del sistema Paese – su cui l'Enel è da sempre particolarmente sensibile – è infatti quella di porre le condizioni per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani.
- ✓ Sempre allo scopo di realizzare l'impiegabilità e la difesa occupazionale, molto può essere fatto attraverso la contrattazione aziendale, anche per un arricchimento ed una

maggior articolazione della strumentazione contrattuale disponibile. A questo proposito, si tratta di definire apposite intese allo scopo di meglio aderire alle esigenze dello specifico contesto aziendale, e di favorire la **mobilità e la riqualificazione professionale** per la doverosa ottimizzazione delle risorse interne, quale leva per garantire la stabilità occupazionale, accompagnando tali misure da una preventiva valutazione di efficacia/praticabilità di trasformazione del rapporto (part-time) e/o di adozione di forme di bilanciamento vita/lavoro (Telelavoro).

- ✓ La contrattazione aziendale potrà consentire altresì di dare pratica attuazione agli strumenti offerti dalla legislazione per evitare l'espulsione dal ciclo produttivo in caso di crisi, tra cui vanno annoverati in particolare gli accordi di **solidarietà**.
- ✓ Nell'ottica indicata, si svilupperà il confronto sull' **insourcing di attività**, per perseguire la saturazione di impiego delle risorse, secondo le modalità previste dal Modello di Relazioni Industriali.
- ✓ La **formazione professionale**, in questo quadro, costituisce uno degli elementi più importanti per assicurare qualificazione ed impiegabilità delle persone, sia in fase di inserimento che di mobilità professionale, nonché per la creazione di nuove competenze e profili professionali necessari allo sviluppo di nuovi business. Assume al riguardo particolare rilievo il Comitato Bilaterale sulla formazione e l'impiegabilità.

Si tratta in conclusione di un complesso organico e non scindibile di strumenti che le Parti, nello spirito e nel rispetto del nuovo Modello di Relazioni Industriali, sono impegnate a rendere operativi per fronteggiare al meglio l'attuale congiuntura e per traguardare a fine biennio l'auspicata ripresa.

Letto, confermato e sottoscritto.

Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro

1. Nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente piu' di quindici dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori piu' anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, ed a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

2. I lavoratori coinvolti nel programma di cui al comma 1 debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro.

3. Allo scopo di dare efficacia all'accordo di cui al comma 1, il datore di lavoro interessato presenta apposita domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilita' in relazione agli obblighi.

4. L'accordo di cui al comma 1 diviene efficace a seguito della validazione da parte dell'INPS, che effettua l'istruttoria in ordine alla presenza dei requisiti in capo al lavoratore ed al datore di lavoro.

5. A seguito dell'accettazione dell'accordo di cui al comma 1 il datore di lavoro e' obbligato a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa. In ogni caso, in assenza del versamento mensile di cui al presente comma, l'INPS e' tenuto a non erogare le prestazioni.

6. In caso di mancato versamento l'INPS procede a notificare un avviso di pagamento; decorsi centottanta giorni dalla notifica senza l'avvenuto pagamento l'INPS procede alla escussione della fidejussione.

7. Il pagamento della prestazione avviene da parte dell'INPS con le modalita' previste per il pagamento delle pensioni. L'Istituto provvede contestualmente all'accredito della relativa contribuzione figurativa.