

## Accordo sulla mobilità funzionale, geografica e infragruppo

### Verbale di Accordo

Roma, 9 maggio 2013

TRA

Enel S.p.A., rappresentata da: Cioffi, Gorga, Crivelli, Chianese, Cofacci,  
Scaramozzino

E

La FILCTEM, rappresentata da: Micelli, Berni; Vanni

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

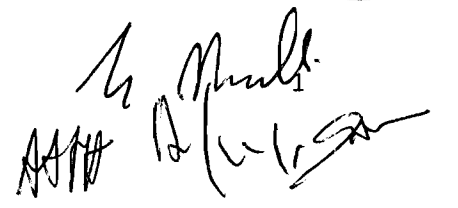
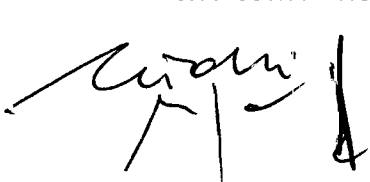
La UILTEC, rappresentata da: Pirani, Marcelli, De Giorgi

Premesso che

- il tema dell'occupabilità in Azienda, già affrontato dalle Parti nel quadro del nuovo Modello di Relazioni Industriali sottoscritto il 17 luglio 2012, è stato oggetto dell'accordo quadro sindacale del 15 novembre 2012;
- in tale accordo quadro, in linea con gli orientamenti UE in tema di ristrutturazione proattiva delle imprese per la competitività e la crescita futura (in particolare, "Strategia Europa 2020" del 3 marzo 2010 "Libro Verde" del 17 gennaio 2012), le Parti hanno posto le basi per creare un clima di fiducia per affrontare le sfide che la congiuntura economica impone, con l'obiettivo di realizzare una difesa attiva dell'occupazione.

Considerato che

- con l'accordo quadro sull'occupabilità, le Parti hanno preso atto del contesto di riferimento e in particolare delle problematiche presenti in Italia ed hanno condiviso le principali direttrici di intervento per realizzare una protezione complessiva della vita lavorativa dei dipendenti mediante la "saturazione" dell'impiego e l'adattamento delle capacità e competenze lavorative a situazioni che cambiano;



- l'approccio proattivo e il "fattore tempo" costituiscono leve essenziali per prevenire e fronteggiare con efficacia le criticità ed ammortizzare le loro incidenze economiche e sociali.

Tutto ciò premesso e considerato

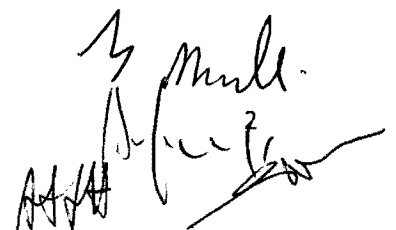
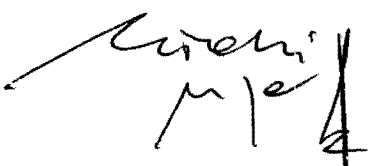
Nell'ambito delle linee di intervento definite congiuntamente nel citato accordo sull'occupabilità, le Parti disciplinano le misure atte a favorire la mobilità e la riqualificazione professionale ai fini dell'ottimizzazione delle risorse interne, come una delle leve prioritarie per prevenire soluzioni con maggiore impatto sociale e per sostenere la stabilità occupazionale in una logica di crescita e sviluppo aziendale.

Nel presente accordo sulla mobilità funzionale, geografica e infragruppo vengono di seguito indicati: i principi guida di riferimento ed effetti sul personale, le modalità di realizzazione, la procedura sindacale e il relativo collegamento con le attribuzioni conferite al Comitato bilaterale sulla formazione ed impiegabilità di cui al citato Modello di Relazioni Industriali del Gruppo Enel (accordo sindacale 17 luglio 2012).

#### A. Principi di riferimento

1. La ricollocazione funzionale, geografica, intersocietaria del personale all'interno del Gruppo è ispirata ai seguenti principi guida:

- attuare lo strumento della mobilità funzionale e/o geografica e/o intersocietaria previa valutazione in concreto sull'efficacia/praticabilità anche di altre soluzioni organizzative e gestionali, quali, ad esempio, insourcing di attività, trasformazione del rapporto in part time e/o di adozione del telelavoro, ovvero quale strumento di flessibilità per affrontare situazioni anche contingenti quali, ad esempio, quelle rivenienti dal ricorso ad istituti come la sospensione di attività impianti;
- curare l'informazione e formazione del dipendente come costante supporto al processo di ricollocazione e mobilità e di posizionamento nel nuovo contesto organizzativo aziendale in relazione all'attività affidata nel nuovo posto di lavoro. Particolare attenzione dovrà essere riservata agli aspetti safety;
- realizzare gli interventi di ricollocazione nel rispetto delle esigenze di conciliazione con la vita familiare e dei criteri di economicità, privilegiando la mobilità interaziendale all'interno dello stesso bacino geografico rispetto al criterio di appartenenza societaria;



- favorire l'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro interno e consentire la riutilizzazione di professionalità all'interno del Gruppo oltre il perimetro della singola società/Divisione;
  - assicurare visibilità e trasparenza all'intero processo di gestione delle situazioni di criticità aziendale e coerenza tra metodologia, strumenti di intervento e finalità di reimpiego delle risorse interessate, secondo le modalità previste dal vigente Modello di Relazioni Industriali;
  - pieno coinvolgimento degli istituti bilaterali già previsti in tema di formazione e impiegabilità, in linea con le previsioni del vigente Modello di Relazioni Industriali.
2. Le Parti si impegnano affinché nella ricollocazione dei dipendenti nella società di appartenenza e/o in altra società del Gruppo:
- sia realizzato l'impiego proficuo di tutti i dipendenti partendo dalle loro competenze per consentire la riutilizzazione di professionalità all'interno del Gruppo anche oltre il perimetro della singola società/Divisione;
  - sia favorita prioritariamente l'assegnazione ad altra attività con mansioni equivalenti;
  - sia prevista l'attribuzione di mansioni non equivalenti offerta nell'interesse del dipendente, anche nell'ambito dei processi di insourcing, per evitare l'applicazione di soluzioni di maggior impatto;
  - sia ricercata, ove possibile, attraverso l'utilizzo della mobilità intersocietaria, una destinazione geografica in ambito territoriale attiguo/limitrofo alla sede di lavoro precedente (ovvero per i cantieristi, ove possibile, ambito limitrofo alla residenza).

## B. Trattamento economico

3. Ai dipendenti ricollocati all'interno della stessa società o in altra società del Gruppo verranno corrisposti i trattamenti indennitari/economici connessi alle attività assegnate nella nuova unità di destinazione. I trattamenti indennitari percepiti prima della ricollocazione vengono riconosciuti qualora nella nuova posizione lavorativa siano ravvisabili i presupposti che avevano dato titolo al riconoscimento. Resta fermo che saranno assorbite o conguagliate le misure economiche previste dagli specifici accordi sindacali vigenti per i lavoratori che escono dal turno, semiturno qualora il dipendente sia successivamente utilizzato in attività di turno/semiturno o qualora il dipendente percepisca eventuali altre indennità e relativi trattamenti complementari previsti nel nuovo posto di lavoro, nonché in caso di incrementi retributivi dovuti a passaggio di categoria e/ o attribuzione/variazione del "compenso sostitutivo Quadri". Nei confronti dei cantieristi ricollocati fuori dalla società di appartenenza trova

*[Handwritten signatures and initials]*

applicazione quanto previsto al comma 16 del verbale di accordo 12 marzo 2012 per un anno e in caso di ricollocazione definitiva il trattamento di cui al comma 18 del citato verbale.

4. In caso di cessione del rapporto di lavoro, qualora la nuova sede di lavoro sia individuata in un comune diverso da quello di provenienza, trova applicazione l'art. 42 CCNL, sempre che ne ricorrano i presupposti (per il personale cantierista si farà luogo al riconoscimento di quanto previsto dall'art. 42 CCNL solo qualora la nuova sede di lavoro disti almeno 30 km dalla residenza/domicilio del cantierista, fatto salvo comunque il maggior disagio). Al dipendente che alla cessione del rapporto di lavoro sia già percettore dei trattamenti di cui all'art. 42 CCNL, per antecedente trasferimento nel comune in cui ha sede la nuova attività, continueranno ad essere applicate le misure previste fino alla naturale scadenza.
5. I lavoratori che senza giustificato motivo non aderiscano alla proposta di ricollocazione all'interno della stessa società o in altra società del Gruppo saranno ricollocati dall'azienda in altre mansioni con mobilità geografica all'interno della Società di appartenenza, con applicazione, ricorrendone i presupposti, della disciplina di cui all'art. 42 CCNL, ivi incluso quanto espressamente previsto per il rifiuto del trasferimento.

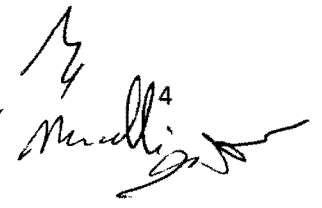
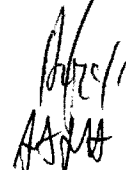
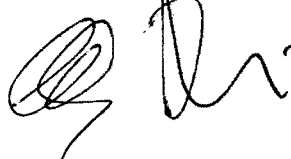
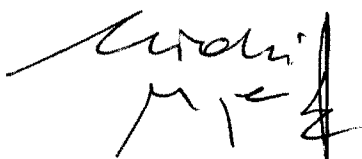
### C. Mobilità intersocietaria

6. La mobilità intersocietaria dei dipendenti all'interno del Gruppo in Italia viene effettuata – oltre alle ipotesi di trasferimento di ramo di azienda disciplinato da specifiche previsioni legislative in caso di diversa riallocazione di attività/processi/asset all'interno del Gruppo – mediante i seguenti istituti:

a) **distacco**, regolato dalle normative di legge vigenti, in forza delle quali uno o più dipendenti, nell'interesse del datore di lavoro distaccante, sono posti temporaneamente a disposizione di altro datore di lavoro per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. In caso di distacco il datore di lavoro distaccante rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore dei dipendenti.

L'Azienda può disporre per una durata temporanea il distacco di lavoratori quale strumento per gestire situazioni di eccedenza di risorse (ex art. 8, legge n. 236/1993), in modo non traumatico ed alternativo a misure di maggiore impatto sociale.

b) **Cessione individuale del contratto di lavoro**, con relativo passaggio a tutti gli effetti del rapporto di lavoro dal cedente al nuovo datore di lavoro senza soluzione di continuità.



Tenuto conto della comune disciplina contrattuale collettiva vigente, non si procede alla liquidazione dei ratei maturati alla data del passaggio (13° e 14° mensilità, ferie, riposi compensativi maturati e non usufruiti), l'accantonamento del TFR maturato viene trasferito al cessionario e, come di consueto, l'anzianità aziendale maturata è considerata valida ai fini di tutti gli istituti contrattuali del CCNL elettrici (preavviso, ferie, anticipazioni TFR).

La cessione del contratto individuale di lavoro si perfeziona con l'accordo trilatero tra datore di lavoro cedente, cessionario e dipendente assistito, su richiesta del medesimo, dalla RSU.

7. Gli istituti di cui alle lettere a) e b) possono essere utilizzati entrambi per lo spostamento del medesimo dipendente, effettuando in un primo momento il distacco e, successivamente, la cessione del contratto di lavoro, modulando il processo di mobilità secondo le esigenze connesse ai casi concreti. Il distacco, di norma, avrà una durata non superiore ai 12 mesi.

#### D. Tutela della safety

8. In conformità alla vigente normativa, il distaccatario in quanto esercita il potere direttivo ed organizzativo sulla prestazione e ha il controllo sull'ambiente di lavoro, assume tutti gli obblighi di prevenzione e protezione (valutazione dei rischi, adozione delle misure di prevenzione e protezione, informazione, formazione, addestramento su rischi specifici, sorveglianza sanitaria, assegnazione dei dispositivi di protezione individuale, ecc.).
9. Ferma restando la ripartizione di obblighi/responsabilità previsti dalla normativa di legge, le Parti convengono, in linea con le migliori pratiche realizzate in azienda, di promuovere iniziative atte a rafforzare l'azione sinergica tra il distaccante e il distaccatario al fine di garantire massima tutela ai dipendenti distaccati. In particolare sarà assicurato un sistematico scambio di informazioni tra distaccante e distaccatario, anche attraverso la cooperazione tra i rispettivi RSPP e i medici competenti e RLS. Analogo scambio di informazioni a tutela dei dipendenti verrà assicurato anche in caso di cessione del rapporto di lavoro.
10. Nel caso in cui l'applicazione delle misure di cui al presente accordo dovesse riguardare una pluralità di dipendenti, potrà essere attivato il Comitato Bilaterale sulle politiche di sicurezza e tutela dell'ambiente di lavoro per l'eventuale promozione di mirati percorsi formativi inerenti alla sicurezza sul lavoro.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials and signatures on the right, including 'AAJA' and 'Mundl<sup>5</sup>'.

## E. Procedura sindacale

11. Fermo restando quanto specificamente previsto dal vigente Modello di Relazioni Industriali a proposito dei processi di ristrutturazione /riorganizzazione aziendale, nonché dalla normativa vigente e dall'accordo quadro sulla occupabilità con riferimento all'obiettivo dell'ottimale dimensionamento degli organici, anche attraverso l'utilizzazione dei nuovi strumenti introdotti dalla legge n. 92/2012, in caso di eccedenze di personale in una o più unità produttive, le Divisioni/Società interessate ne daranno comunicazione alle Organizzazioni sindacali nazionali in occasione di un incontro nel quale saranno fornite indicazioni circa l'entità delle eccedenze stesse, le relative motivazioni e il piano complessivo per il superamento della situazione e relativa tempistica. Laddove non sia interessata la totalità del personale in forza all'unità saranno utilizzati i seguenti criteri generali per l'individuazione del personale "eccedentario":

- carichi di lavoro dell'unità;
- esigenze tecnico produttive e organizzative;
- profili professionali relativi alle posizioni da coprire;
- profili professionali dei dipendenti "eccedentari".

12. A conclusione della fase nazionale, sarà elaborata apposita nota di riunione nella quale saranno riepilogati gli elementi essenziali sulla cui base si procederà alla fase attuativa previo esame con la/le competente/competenti RSU costituite presso le unità produttive nelle quali sono state evidenziate le eccedenze. La fase nazionale dovrà intendersi conclusa entro un tempo congruo dall'avvio per consentire gli approfondimenti sindacali necessari nel rispetto delle esigenze aziendali di tempestività.

13. Entro i successivi cinque giorni dall'invio della nota, le Divisioni/Società interessate convocheranno la/le competente/competenti RSU per esaminare i riflessi sul personale e cioè la concreta individuazione, del personale "eccedentario" da ricollocare sulla base dei criteri indicati al comma 12.

14. Conclusa la fase con la/le RSU, la singola società interessata procederà al programma di ricollocazione in conformità ai principi di riferimento di cui al paragrafo A del presente accordo. Adeguata comunicazione sarà data anche alla RSU delle unità destinatarie del personale da reinserire.

## F. Comitato sulla Formazione e l'Impiegabilità

15. La singola/società interessata darà comunicazione dell'attivazione e degli esiti della procedura sindacale al Comitato sulla formazione e l'impiegabilità per lo svolgimento delle attività e i compiti ad esso riconosciuti dal Modello di

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right with the number '6' written above it.

relazioni industriali di cui al verbale di accordo sindacale del 17 luglio 2012, con particolare riferimento alla definizione di mirati percorsi formativi di sostegno alla ricollocazione e riconversione e alla analisi della pianificazione e dell'andamento dei progetti formativi, nonché delle esigenze occupazionali.

16. In tale contesto, un'attenzione particolare sarà rivolta alla formazione "mirata", finalizzata cioè alla riqualificazione delle competenze/professionalità ed al reimpiego delle risorse, al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nell'ambito del Gruppo funzionale alla mobilità infragruppo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Carlo Fedus  
Eub  
Pucci  
Roberto  
Ugo  
Nicola  
Nicola  
Antonio  
Nicola

Carlo  
Pucci