

Roma, 16 marzo 2012

Verbale di accordo

in materia di riflessi sui processi operativi e sui profili professionali derivanti dalle innovazioni tecnologiche e organizzative introdotte in ambito rete elettrica con particolare riguardo al personale delle nuove unità operative reti integrate (UOR)

"Capo Unità Operativa Reti" e "Eletttricista" di Enel Distribuzione

Tra

Enel Distribuzione S.p.A., rappresentata da Quaranta, Contino, De Luca

e

Le Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori del settore elettrico

- Filctem-Cgil, rappresentata da Morselli, Berni, Sorrentino
- Flaei-Cisl, rappresentata da De Masi, Arca, Losetti, Mancuso, Meazzi, Testa
- Uilcem-Uil, rappresentata da Pascucci, Marcelli, Fasetti

Premesso che

- in occasione del confronto nazionale sul nuovo assetto organizzativo della rete elettrica del 2007 - completato il 1° luglio 2009 con l'avvio operativo della integrazione delle attività "semplici" su impianti AT nelle Unità Operative Reti di Zona - si convenne di affidare ad un percorso di esame in sede tecnica l'approfondimento dei riflessi sui processi operativi e sui profili professionali derivanti dalle innovazioni tecnologiche e organizzative introdotte in ambito rete elettrica con particolare riguardo al personale delle nuove unità operative reti "integrate" (UOR);
- il citato percorso di esame in sede tecnica, avviato nel settembre 2009, si è concluso con l'invio in data 12 maggio 2010 alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali del settore elettrico di una *Relazione conclusiva* e relativi documenti allegati rimessa alla valutazione delle Parti. In essa venne evidenziata, tra le altre cose, la necessità di proseguire nell'impegno a tutti i livelli per promuovere la effettiva utilizzazione delle tecnologie messe a disposizione della gestione operativa del personale "in campo" e la piena attuazione dell'organizzazione per processi, condizione imprescindibile per il prodursi di apprezzabili benefici in termini di efficienza/efficacia delle attività operative e in termini di professionalità dei lavoratori. Nella stessa occasione, avendo come riferimento le fasi di processo che fanno

capo alle Unità Operative Reti, è stato aggiornato il profilo professionale del Capo Unità Operativa Reti e si è provveduto a descrivere in termini di attività, conoscenze specifiche e comportamenti organizzativi le principali aree/figure professionali di riferimento presenti nelle UOR (Area Manutenzione: Tecnico Specialista (Pool di Manutenzione); Area Progettazione, preventivi ed esecuzione lavori: Tecnico Specialista UOR; Area Attività Operative: Capo Squadra e Eletttricista; Area Programmazione: Assistente/Addetto Programmazione lavori) (v. documento dell'esame in sede tecnica in merito a "Principali attività/competenze in capo alle Unità Operative Reti" del 29 marzo 2010);

- nel mese di luglio 2010, esaminati i documenti prodotti in sede tecnica, le Parti hanno definito un calendario di incontri, effettuati nel 2011, nel corso dei quali sono stati considerati: lo stato di avanzamento del processo di integrazione delle attività AT nelle Unità Operative Reti di Zona; i livelli di utilizzo del sistema WFM conseguiti nel 2010 e i consolidamenti attesi nel 2011; le funzionalità e il piano di avvio in esercizio del sistema ADL integrato con WFM atteso per il 2012. Inoltre, al fine di supportare l'integrazione tra WFM e ADL le Parti hanno definito uno specifico premio aggiuntivo per l'anno 2011 i cui risultati verranno consuntivati nel 2012;
- Considerati i livelli conseguiti nella implementazione delle innovazioni tecnologiche e organizzative innanzi citate, e tenuto conto altresì degli ulteriori miglioramenti attesi per il 2012, le Parti hanno congiuntamente esaminato i riflessi degli stessi sulle opportunità di evoluzione professionale del personale in posizione di "Capo Unità Operativa Reti" e per il personale "Eletttricista" che qui di seguito vengono disciplinati.
- Per quanto riguarda altre figure professionali di UOR, riconosciuta l'esigenza di un ulteriore approfondimento, le Parti hanno convenuto di affidare alla citata sede tecnica, che già nel 2010 ha elaborato il documento sui "profili professionali", il compito di raccogliere ulteriori elementi di conoscenza e valutazione sullo stato di avanzamento del progetto di integrazione WFM & ADL (dalla programmazione assistita alla programmazione dinamica). L'incontro di aggiornamento è programmato per il prossimo 4 aprile.

Fermo restando

- quanto definito nel 2001 in tema di «*Politica aziendale in materia di outsourcing e dimensionamento del personale operativo*» in occasione del confronto sul "Nuovo assetto organizzativo dell'Area Rete - 2002" e confermato nei successivi documenti relativi a criteri e metodologie di monitoraggio;
- l'impegno a proseguire nel confronto sulla evoluzione professionale del personale delle UOR come riflesso del consolidamento di sempre migliori standard di efficienza, efficacia, qualità del servizio, estendendo l'analisi ad altri ruoli/figure professionali di UOR e di Zona;
- il comune interesse a sostenere i processi di innovazione tecnologica e organizzativa in quanto investimento di comune interesse per il futuro delle attività di distribuzione e per lo sviluppo della professionalità dei lavoratori, anche attraverso azioni formative che

consentano nell'arco dei prossimi anni di realizzare la effettiva polivalenza e la piena utilizzabilità del personale operativo su tutte le tipologie di impianti della distribuzione e in tutte le modalità di intervento;

le Parti hanno convenuto quanto segue

Capi Unità Operative Reti

Nel corso degli incontri in sede tecnica sono state esaminati i mutamenti nelle competenze richieste per il presidio delle attività/fasi di processo in capo alle UOR in termini di conoscenze specifiche e comportamenti organizzativi attesi ed è stato aggiornato il profilo professionale del Capo UOR.

Tale aggiornamento non comporta un mutamento del livello di inquadramento di riferimento del Capo Unità Operativa Reti definito in occasione del riassetto organizzativo della rete del 2007, che viene confermato in "ASS" (Impiegati).

Poiché peraltro, anche in relazione ai nuovi impegni derivanti dal processo di innovazione, i titolari di posizioni di Capo UOR in UOR con clienti uguali o superiori a 100.000 (escluse le UOR di Zone di minori dimensioni)¹ possono essere chiamati ad esprimere un contributo professionale qualitativamente superiore, le Parti riconoscono in tali casi la possibilità di evoluzione alla categoria Quadro, sempreché la valutazione della professionalità espressa dal titolare risulti congruente con tale progressione.

Tale evoluzione non potrà comunque realizzarsi prima di 12 mesi di esperienza nella posizione di Capo UOR per la quale viene valutato in categoria "ASS".

Le Parti si danno atto che il citato riferimento dimensionale (clienti pari o superiori a 100.000) costituisce condizione necessaria ma di per sé non sufficiente per il riconoscimento del superiore inquadramento. Esso costituisce il criterio di individuazione della platea di potenziali destinatari di un intervento di valorizzazione professionale ad essi esclusivamente riservato. Il maggior valore che si intende riconoscere è infatti la effettiva capacità del titolare della posizione di conseguire e consolidare risultati di eccellenza operativa, anche a mezzo di una corretta gestione e implementazione della innovazione.

La congruità rispetto alla professionalità effettivamente espressa dal singolo lavoratore verrà valutata dall'azienda e condivisa con il dipendente in sede di colloquio, in relazione al profilo professionale esaminato in sede tecnica per quanto riguarda competenze specifiche richieste e comportamenti organizzativi attesi. La valutazione dei dipendenti sarà orientata a criteri di rigorosa selettività.

A tal fine, nel valutare la professionalità espressa si terrà conto non solo del profilo di competenze atteso e dei risultati conseguiti ma anche del grado di implementazione e effettivo funzionamento "integrato" della UOR nel contesto di Zona, nonché dei livelli di utilizzo del sistema WFM e ADL misurato attraverso gli specifici indicatori di performance.

¹ Il numero di clienti attivi è rilevato al 31 dicembre 2011 (Fonte: Archivio Sigraf) ed è coerente con i dati inviati annualmente all'AEEG (orientativamente entro il 31-03); è aggiornato, ai fini del presente accordo, in occasione di significativi mutamenti organizzativi con impatto sull'ambito di competenza di UOR.

L'inquadramento nella categoria superiore decorrerà dal 1° giorno del mese successivo a quello di effettuazione del colloquio.

Nella prima fase di applicazione del presente accordo si prevede di effettuare le valutazioni e i relativi colloqui nei confronti del personale in possesso dei requisiti indicati a partire dal mese di maggio 2012, con effetto dal primo giorno del mese successivo al completamento dell'iter di valutazione.

Elettricisti

Nel corso delle trattative per la definizione del presente accordo, come già in occasione del riassetto organizzativo della rete elettrica del 2002 e della stipulazione degli accordi per l'accesso degli operai alla "B1", le Parti hanno discusso e condiviso l'esigenza aziendale di favorire il *più ampio utilizzo del personale "elettricista" su fasi di processo ampie e integrate e con modalità sempre meno rigide, anche per quanto riguarda il riferimento alla sede di lavoro e alla rilevazione delle presenze*, orientando in tale direzione i sentieri di crescita professionale del personale operaio.

Il processo di integrazione AT-MT-BT, l'introduzione del sistema WFM & ADL, assieme alle altre innovazioni che hanno interessato in questi ultimi anni le attività operative di distribuzione, hanno consentito e sempre più consentiranno nei prossimi anni di fare ulteriori passi in avanti in questa direzione.

Al fine di sostenere questo processo, e fermo restando quanto contrattualmente previsto a livello aziendale e di settore in tema di progressione di carriera degli "elettricisti", le Parti hanno convenuto di introdurre un ulteriore *step* di riconoscimento del contributo di esperienza del personale operaio al consolidamento degli standard di eccellenza operativa della rete di distribuzione.

Conseguentemente, nelle UOR che abbiano conseguito e consolidato gli standard di riferimento nel funzionamento integrato AT-MT-BT e nei livelli di utilizzo WFM & ADL, gli elettricisti in "B1" in possesso dei requisiti qui di seguito indicati potranno essere chiamati ad un colloquio di valutazione per l'accesso alla "B1S".

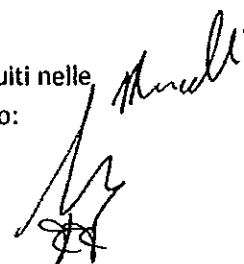
Operai ex MT-BT

Per l'accesso alla "B1S", in aggiunta ai requisiti richiesti per l'accesso alla B1 "*Monoperatore*" di cui all'accordo sindacale nazionale Enel - OO.SS. del 26 marzo 2002, è richiesto:

- a) esperienza specifica di utilizzo del sistema WFM con mezzo attrezzato presso l'abitazione in Unità Operative di Zone che utilizzano a livelli adeguati ADL per la Programmazione e assegnazione dei lavori;
- b) conseguimento ed effettivo utilizzo della condizione PES AT *Ispezioni e Manovre e Manutenzione* e l'inserimento ed effettivo utilizzo in turni di reperibilità integrata per attività AT-MT-BT da non meno di 12 mesi;
- c) e comunque non meno di due anni di esperienza specifica di Elettricista in "B1".

Operai ex AT

Per quanto riguarda gli operai in "B1" in possesso di condizione PES AT delle ex UO AT confluiti nelle UOR di Zona, l'accesso alla categoria "B1S" è consentito nel momento in cui abbiano maturato:

- a) i requisiti previsti per l'accesso alla "B1" per gli elettricisti *Monoperatore* delle ex UO MT-BT di cui al citato accordo 26 marzo 2002 (3 anni di esperienza come Elettricista di Squadra di distribuzione in "B2S"; PES MT-BT ed effettivo inserimento in turno di reperibilità in qualità di *Monoperatore*);
- b) inserimento ed effettivo utilizzo in turni di reperibilità integrata per attività AT-MT-BT da non meno di 12 mesi;
- c) esperienza specifica di utilizzo del sistema WFM in Unità Operative di Zone che utilizzano a livelli adeguati ADL per la Programmazione e assegnazione dei lavori;
- d) e comunque non meno di due anni di esperienza specifica di *Elettricista* in "B1".

Per tutto il personale destinatario degli interventi di cui al presente accordo, il requisito dell'effettivo utilizzo delle competenze e dell'esperienza del personale in maniera "integrata" per quanto riguarda le attività AT-MT-BT deve intendersi nel senso della effettiva assegnazione di interventi, indifferentemente su impianti AT e MT/BT, non essendo idoneo a tal fine il mero inserimento in turni di reperibilità operativa della UOR solo per interventi su AT o solo su interventi MT/BT, venendo meno in quest'ultima ipotesi il beneficio derivante dall'utilizzo del personale "elettricista" su fasi ampie e integrate di processo.

Le Parti si danno atto che i citati requisiti "oggettivi" costituiscono condizione necessaria ma non di per sé sufficiente per il riconoscimento del superiore inquadramento, la cui congruità rispetto alla professionalità effettivamente espressa dal singolo lavoratore verrà valutata dall'azienda e condivisa con l'interessato in sede di colloquio, in relazione al profilo professionale esaminato in sede tecnica per quanto riguarda competenze specifiche richieste e comportamenti organizzativi attesi.

La valutazione dei dipendenti sarà orientata a criteri di rigorosa selettività.

L'inquadramento nella categoria superiore decorrerà dal 1° giorno del mese successivo a quello di effettuazione del colloquio.

Norma transitoria

Nella prima fase di applicazione dell'accordo si prevede di effettuare i colloqui nei confronti del personale in possesso dei requisiti indicati in tre tornate.

Al personale che è stato inserito come PES AT-MT-BT in turni di reperibilità integrata a partire da ottobre 2009 a giugno 2010 e che alla data di stipulazione dell'accordo ha maturato i requisiti oggettivi e soggettivi definiti nel presente accordo verrà effettuato il colloquio nel mese di aprile dell'anno in corso con decorrenza dell'inquadramento 1° maggio 2012.

Al personale che è stato inserito come PES AT-MT-BT in turni di reperibilità integrata a partire da luglio 2010 a novembre 2010 verrà effettuato il colloquio a luglio 2012 con decorrenza dell'inquadramento 1° agosto 2012.

Al personale che è stato inserito come PES AT-MT-BT in turni di reperibilità integrata a partire da dicembre 2010 a tutto il 2011 verrà effettuato il colloquio a novembre 2012 con decorrenza dell'inquadramento 1° dicembre 2012.

Al personale inserito come PES AT-MT-BT in turni di reperibilità integrata nel corso del 2012 si applicherà, a decorrere da gennaio 2013, la normativa a regime.

L'Azienda si impegna a sostenere con adeguate azioni formative l'acquisizione delle qualificazioni richieste per l'accesso alla "B1S" per gli Eletttricisti attualmente in "B1". Fermo restando che i corsi di formazione dovranno essere organizzati in maniera coerente con le esigenze aziendali di funzionamento delle unità operative e di sostenibilità dei costi della formazione, si stima di completare la formazione per l'integrazione AT-MT-BT nell'arco di un triennio. La programmazione dei percorsi formativi sarà oggetto di interlocuzione a livello regionale.

L'Azienda, in occasione degli incontri periodici di cui all'allegato n. 2 del *Protocollo di relazioni industriali in Enel* del 2 dicembre 2003, fornirà una volta all'anno alle Organizzazioni sindacali regionali informazioni in merito alla applicazione dell'accordo nelle Unità Operative Reti di Zona ricadenti nell'ambito territoriale di competenza.

Al termine della prima fase di applicazione dell'accordo, e comunque non prima di due anni dalla sottoscrizione, le Parti si incontreranno a livello nazionale per una verifica delle intese intercorse e per raccordare la normativa di cui al presente accordo con l'evoluzione dei processi operativi, delle innovazioni tecnologiche e, eventualmente, alla luce della normativa di settore in materia di classificazione del personale.

