

Roma, 4 giugno 2014

Verbale di accordo

Definizione di un percorso graduale per l'accesso a qualifiche impiegatizie nelle Unità Tecniche di Distribuzione del personale operaio per il quale l'azienda abbia valutato potenzialità di evoluzione professionale e contestuale necessità di utilizzo in mansioni impiegatizie

Tra

Enel Distribuzione S.p.A., rappresentata da Gennarini, Capitani, Saviotti

e

Filctem-Cgil, rappresentata da Berni, Vanni

Flaei-Cisl, rappresentata da De Masi, Meazzi, Losetti, Mancuso, Arca, Saotta

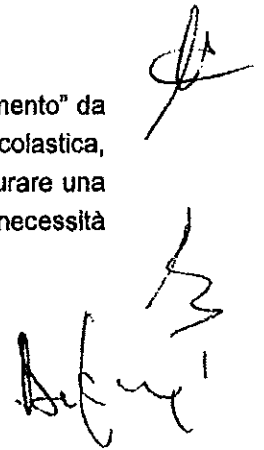
UILtec-UIL, rappresentata da Pirani, De Giorgi

Premesso che

- ✓ in data 9 maggio e 6 settembre 2013 sono stati sottoscritti gli accordi sindacali attuativi dell'art.4 commi 1-7 ter, legge n.92/2012, con i quali, al fine di adeguare il dimensionamento degli organici alla mutata situazione di contesto, sono state definite regole e modalità di accompagnamento alla pensione per i dipendenti rientranti nel campo di applicazione della previsione legislativa per gli anni 2013 e 2014.
- ✓ a fronte delle cessazioni ipotizzate, l'accordo quadro del 9 maggio ha previsto la realizzazione di un corrispondente piano di nuove assunzioni a livello di Gruppo e, in attuazione di quanto sopra, Enel Distribuzione ha programmato l'inserimento di un rilevante numero di giovani in possesso di titolo di studio di scuola media superiore quinquennale, con contratto di apprendistato professionalizzante di 36 mesi per il conseguimento di qualifica corrispondente a mansioni di categoria CS.

considerato che

- ✓ si prevede di provvedere ad esigenze di figure impiegatizie mediante "attingimento" da personale operativo in possesso di caratteristiche personali, preparazione scolastica, capacità espresse nell'attività lavorativa e potenzialità di crescita tali da prefigurare una possibilità di evoluzione professionale verso figure impiegatizie coerenti con le necessità aziendali



- ✓ si ritiene altresì utile disporre per il futuro di un percorso attivabile a fronte di ulteriori esigenze aziendali di figure impiegatizie

Le Parti convengono quanto segue

Il presente accordo si applica ai lavoratori operai, in possesso di adeguata preparazione scolastica che, sulla base di una valutazione delle esigenze aziendali e delle loro potenzialità di crescita professionale, ricevano una proposta, alla quale volontariamente aderiscano, di inserimento nel percorso di sviluppo professionale qui di seguito disciplinato, per l'accesso a qualifiche impiegatizie in unità tecniche e specialistiche di distribuzione.

I lavoratori destinatari del presente accordo saranno individuati in relazione ad effettive esigenze aziendali principalmente connesse alle uscite di personale in applicazione degli accordi ex art.4 ed a necessità di copertura di determinate attività.

In una prima fase, disciplinata dal presente accordo, al personale così individuato verranno progressivamente affidate attività che consentano loro di esprimere un contributo professionale di maggior valore, fino al conseguimento di un livello corrispondente alla categoria B1S.

Il percorso di progressivo graduale affidamento di attività/ responsabilità verrà articolato in periodi di 18 mesi quale che sia l'inquadramento di partenza del singolo dipendente.

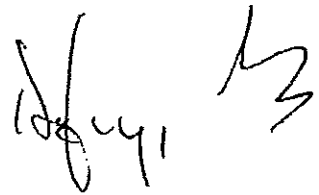
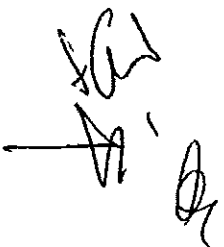
Detto percorso di crescita professionale sarà supportato da specifiche iniziative di formazione ed affiancamento, i cui contenuti saranno tarati in relazione alle progressive competenze/ capacità da acquisire.

Ai termine di ciascun periodo, verrà effettuato un colloquio diretto a verificare la corrispondenza tra attività assegnate e livello di maturazione professionale, cui seguirà, all'esito pienamente positivo della valutazione, il riconoscimento del superiore livello di inquadramento, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data di effettuazione del colloquio.

La durata complessiva del percorso sarà quindi commisurata al livello professionale e di inquadramento di partenza e variabile in relazione alle capacità manifestate dal singolo lavoratore, coerentemente con gli esiti della "performance review" e dei colloqui di verifica previsti dal percorso.

Il percorso di evoluzione di carriera, ove la verifica non abbia dato esito pienamente positivo, può essere prolungato, al fine di consentire al dipendente di conseguire la maturazione professionale richiesta; oppure interrotto nel caso di verifica negativa o anche sospeso per non più di 12 mesi, in caso di assenza per malattia di lungo periodo o di aspettativa.

Le Parti si danno atto che il presente accordo non configura in alcun modo un meccanismo automatico di progressione di carriera e non impegna l'azienda a dare corso ad alcun tipo di riconoscimento se non a seguito di una valutazione sulla effettiva avvenuta crescita professionale, di esclusiva competenza e responsabilità aziendale, nelle attività/responsabilità affidate.



Con la medesima decorrenza di ingresso nel percorso i citati lavoratori verranno utilizzati esclusivamente in attività tecniche e/o tecnico-operative o specialistiche come "impiegati" nella nuova unità di appartenenza, cessando di conseguenza nei loro confronti ogni trattamento o riconoscimento derivante dal precedente inserimento in attività operative come "operai" e ogni assegnazione di strumenti o dotazioni informatiche alle stesse collegate.

E' fatta salva la possibilità, da valutare in relazione a possibili esigenze organizzative, di richiedere transitoriamente il mantenimento dell'impegno in reperibilità operativa - coerentemente con quanto necessario al fine di assicurare i necessari requisiti di sicurezza - per un periodo che non potrà comunque andare oltre 12 mesi.

Le Parti si danno atto che nei confronti dei lavoratori inseriti nel percorso di cui al presente accordo non si applica quanto previsto dalla normativa contrattuale nazionale valevole per i dipendenti Enel in materia di "trattamento diplomati" (art. 19 CCN Enel 21 febbraio 1989).

L'Azienda comunicherà al personale interessato l'inserimento nel percorso - che in prima applicazione avrà luogo con decorrenze scaglionate in relazione alle priorità ed esigenze aziendali ed alle uscite ex art.4 - e provvederà altresì a fornire alle Segreterie regionali delle organizzazioni sindacali informazioni in merito all'entità del personale interessato e all'andamento dello stesso nel tempo.

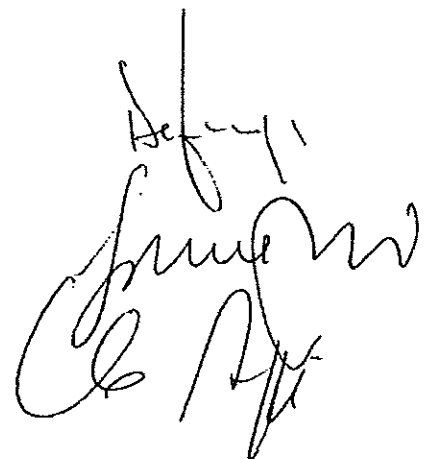
Le parti si impegnano ad incontrarsi entro la fine del corrente anno per verificare e definire - tenuto anche conto del contesto organizzativo di riferimento - ad integrazione del presente accordo, tempistica e modalità di una ulteriore evoluzione del percorso di crescita professionale fino alla cat.BS, avuto riguardo alle specificità e complessità delle Unità di destinazione e delle attività assegnate.

Norma transitoria

Quanto previsto dal presente accordo potrà trovare altresì applicazione nei confronti di alcuni dipendenti, assunti come operai e successivamente passati impiegati, non ricompresi nel percorso di cui al verbale 16/3/12 e comunque in possesso dei requisiti richiesti dallo stesso e dal presente verbale, come caratteristiche personali, preparazione scolastica, capacità espresse nell'attività lavorativa e potenzialità di crescita.

Tale norma ha carattere temporaneo, si riferisce ad un numero limitato di casi, e non è suscettibile di applicazione in via analogica ad altri casi oltre quelli individuati dall'azienda al momento della prima applicazione della presente intesa.


M. G. Giamberini
D.S.


A. G. Giamberini
C.E. A.G.

Roma, 17 dicembre 2014

Verbale di accordo

Definizione di un percorso graduale per l'accesso a qualifiche impiegatizie nelle Unità Tecniche di Infrastrutture e Reti Italia del personale operativo per il quale l'azienda abbia valutato potenzialità di evoluzione professionale e contestuale necessità di utilizzo in mansioni impiegatizie

Tra

Enel Distribuzione SpA, rappresentata da: Gennarini, Capitani, Saviotti

Country Italia, rappresentata da: Scaramozzino, Cofacci

e

Filctem-Cgil, rappresentata da: Miceli, Barbetti, Vanni

Flaei-Cisl, rappresentata da: De Masi, Meazzi, Losetti, Mancuso, Testa

Uiltec-Uil, rappresentata da: Pirani, Prestileo, De Giorgi

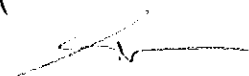
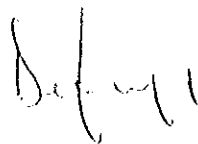
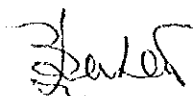
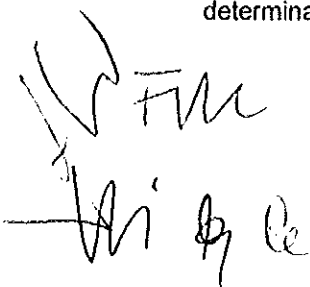
Premesso che

- con accordo del 4 giugno 2014 è stato individuato un percorso di sviluppo professionale finalizzato a gestire il possibile accesso a posizioni impiegatizie nell'ambito delle Unità tecniche della Distribuzione con progressiva evoluzione fino al livello corrispondente alla categoria B1S, per un certo numero di operai che siano valutati in possesso di adeguato titolo di studio, esperienza professionale e di potenzialità di crescita;
- le parti si sono impegnate ad incontrarsi entro la fine del corrente anno per verificare e definire, ad integrazione dell'accordo medesimo, tempistica e modalità di un'ulteriore evoluzione del percorso di crescita professionale fino alla categoria BS, avuto riguardo alle specificità e complessità delle Unità di destinazione e delle attività assegnate;

Le Parti convengono quanto segue

Il presente accordo si applica, a decorrere dalla data di sottoscrizione al personale operativo, in possesso di adeguato titolo di studio ed esperienza professionale che, sulla base di una valutazione delle esigenze aziendali e delle potenzialità di crescita professionale, riceva una proposta di inserimento nel percorso di sviluppo professionale qui di seguito disciplinato, per l'accesso a qualifiche impiegatizie in unità tecniche e specialistiche di distribuzione.

I lavoratori destinatari del presente accordo saranno individuati in relazione a effettive esigenze aziendali principalmente connesse al turnover del personale e a necessità di copertura di determinate attività.



Al personale così individuato verranno progressivamente affidate attività che consentano loro di esprimere un contributo professionale di maggior rilievo, fino al conseguimento di un livello corrispondente alla categoria BS.

Il percorso di progressivo graduale affidamento di attività/ responsabilità verrà articolato in periodi di 18 mesi per ciascuno step, indipendentemente dall'inquadramento di partenza del singolo dipendente.

Detto percorso di crescita professionale sarà supportato da specifiche iniziative di formazione/ affiancamento, i cui contenuti saranno tarati in relazione alle progressive competenze/ capacità da acquisire.

Al termine di ciascuno dei periodi di cui sopra, verrà effettuato un colloquio diretto a verificare la corrispondenza tra attività assegnate e livello di maturazione professionale, cui seguirà, all'esito pienamente positivo della valutazione, il riconoscimento del superiore livello di inquadramento, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data di effettuazione del colloquio.

La durata complessiva del percorso sarà quindi commisurata al livello professionale e di inquadramento di partenza e variabile in relazione alle capacità manifestate dal singolo lavoratore, coerentemente con gli esiti dei colloqui di verifica previsti dal percorso.


Il percorso di evoluzione di carriera, ove la verifica non abbia dato esito pienamente positivo, può essere prolungato, al fine di consentire al dipendente di conseguire la maturazione professionale richiesta, oppure interrotto qualora vengano meno i presupposti ad esempio nel caso di verifica negativa o anche sospeso per non più di 12 mesi, in caso di assenza per malattia di lungo periodo o di aspettativa.

Le Parti si danno atto che il presente accordo non configura in alcun modo un meccanismo automatico di progressione di carriera e non impegna l'azienda a dare corso ad alcun tipo di riconoscimento se non a seguito di una valutazione sulla effettiva avvenuta crescita professionale, di esclusiva competenza e responsabilità aziendale, nelle attività/responsabilità affidate.

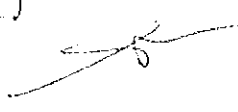
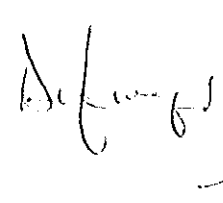
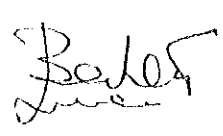
Con la medesima decorrenza di ingresso nel percorso i citati lavoratori verranno utilizzati esclusivamente in attività tecniche e/o tecnico-operative o specialistiche come "impiegati" nella nuova unità di appartenenza, cessando di conseguenza nei loro confronti ogni trattamento o riconoscimento derivante dal precedente inserimento in attività operative come "operai" e ogni assegnazione di strumenti o dotazioni informatiche alle stesse collegate.

E' fatta salva la possibilità, da valutare in relazione a possibili esigenze organizzative, di richiedere transitoriamente il mantenimento dell'impegno in reperibilità operativa - coerentemente con quanto necessario al fine di assicurare i necessari requisiti di sicurezza - per un periodo che non potrà comunque andare oltre 12 mesi.

Le Parti si danno atto che nei confronti dei lavoratori inseriti nel percorso di cui al presente accordo non si applica quanto previsto dalla normativa contrattuale nazionale valevole per i dipendenti Enel in materia di "trattamento diplomati" ai sensi del verbale di armonizzazione del 19 aprile 2002.



F.M.



L'Azienda comunicherà al personale interessato l'inserimento nel percorso e provvederà periodicamente a fornire alle segreterie regionali delle organizzazioni sindacali informazioni in merito all'entità del personale interessato e all'andamento dello stesso nel tempo.

La presente intesa integra e sostituisce l'accordo del 4 giugno 2014, fermo restando che la possibilità di evoluzione verso la categoria BS trova applicazione, nei termini definiti con il presente verbale, anche nei confronti del personale già inserito nel percorso di sviluppo professionale di cui allo stesso verbale 4 giugno 2014.

Letto, confermato, sottoscritto.

Alfano
Alfano

Alfano

Alfano

Alfano

Alfano
Alfano

Alfano

Alfano