



Enel-Distribuzione Prime intese Economiche e Occupazionali

Dopo l'Accordo firmato il 27 novembre 2015, riguardante l'art. 4, l'Enel si era presa l'impegno di affrontare alcune tematiche rimaste ancora insolute.

Gli argomenti per i quali si dovevano trovare soluzioni in Infrastrutture Reti riguardavano:

- **Revisione accordi Task Force e rinforzo reperibilità**
- **Temi emersi negli incontri Regionali del 2014/2015**
- **Spostamento personale Rete**
- **Welfare Aziendale**
- **Provvedimenti disciplinari**

Dopo una lunga discussione del primo documento inviato il 9 maggio 2016 e gli ulteriori aspetti affrontati il 7 giugno 2016 dall'Enel, abbiamo ottenuto importanti modifiche (vedi allegato), che di seguito sintetizziamo:

Argomento	Modifiche accolte
Percorso Operaio-Tecnico	Inserita la percentuale del 12-13% per territorio ed eliminati i vincoli temporali che impedivano agli operai con diploma, che avevano superato i 15 anni di anzianità, di potersi candidare a tale attività. Previsione di un percorso professionale che permetterà di raggiungere anche agli operai l'inquadramento in categoria BS. Nell'arco di un anno sarà esaminato l'accordo operai-impiegati per evitare storture applicative.
Lavori Sotto Tensione MT	L'indennità ora è così prevista: al personale di nuovo inserimento verrà riconosciuta una indennità pari al 6,5% del valore giornaliero del minimo tabellare della categoria di inquadramento per ogni giornata di presenza in servizio per i primi 18 mesi dal conseguimento della idoneità, elevata al 25% a partire dal 19° mese. Per quanto riguarda la dinamica inquadramentale è stata accolta la

	<p>proposta sindacale. Inoltre è prevista la corresponsione di premi aggiuntivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 800 € ai formatori certificati per ogni iniziativa formativa di avvio di una nuova squadra o di un nuovo metodo per una squadra esistente, a partire dal 2016; - 500 € ai componenti di unità lavori sotto tensione che abbiano conseguito le idoneità/certificazioni per operare con metodo 'a contatto'.
Trasferta Rete Italia	<p>Il nuovo accordo prevede per il personale chiamato ad operare in trasferta per attività di interesse nazionale il riconoscimento di un importo pari a 70 euro per ogni giorno di trasferta senza più il vincolo del pernottamento. A questo importo si aggiunge il pranzo (mensa, convenzione o ticket) con un valore di circa 10/11 euro che si aggiungono all'attuale trattamento. Come richiesto dalle strutture Regionali abbiamo sollecitato un chiarimento sull'uso dei mezzi e una norma generale nell'applicazione delle ore viaggio che è stata così riportata <i>“Al personale, specificamente e preventivamente autorizzato, al quale l'Azienda in via del tutto eccezionale abbia richiesto di recarsi in trasferta con mezzo aziendale per esigenze di servizio, il tempo occorrente per il viaggio verrà pagato al solo guidatore come straordinario. In tutti gli altri casi nei quali il mezzo aziendale è concesso dall'azienda in luogo del mezzo di trasporto pubblico, il tempo occorrente per il viaggio verrà pagato come ore viaggio ordinarie.”</i></p>
Task Emergenza Rete	<p>Force</p> <p>Il superamento del limite di Zona che con la nuova riorganizzazione in alcuni casi coincideva con la Regione, è stato realizzato fissando il limite a 30 km. L'indennità giornaliera è stata incrementata a 34 euro.</p> <p>Rispetto al tema dell'allerta meteo si è prevista la possibilità di realizzare intese a livello locale solo dove le Parti, ne ravvisino di comune intesa la fattibilità.</p> <p>Al riguardo laddove le parti ritengano di realizzare una sperimentazione è previsto un rimborso forfettario di 13 euro per coloro che verranno chiamati ad entrare in turno.</p>

Allerta meteo	Sperimentazione solo dove le Parti, a livello locale ne ravvisino la fattibilità. Introdotta un valore economico di 13 euro per coloro che verranno chiamati a supportare l'evento. Verifica ad un anno.
---------------	--

Come OO.SS. riteniamo che realizzati questi accordi, per i quali è prevista una verifica entro un anno, **ocorra adesso una forte accelerazione sui temi ancora in sospeso, partendo dal recupero delle relazioni sindacali a livello territoriale.**

Come riportato anche sul testo dell'intesa il confronto ora si deve focalizzare sui seguenti argomenti:

- Controlli sulla sicurezza e provvedimenti disciplinari (su cui sono in corso approfondimenti in sede di Organismo Bilaterale Salute e Sicurezza IR).
- Riflessi applicativi articolo 4 (affiancamento nuovi assunti con il personale che dovrebbe uscire con art. 4);
- chiusura vertenze locali;
- Ner 300 in Puglia;
- posa della fibra ottica e dei contatori elettronici.

Come OO.SS. riteniamo importante avviare assemblee in tutti i posti di lavoro per illustrare l'Accordo ottenuto.

**LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM-CGIL FLAEI-CISL UILTEC-UIL**

Roma, 01 Luglio 2016

All.: c.s.

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 30 giugno 2016

TRA

Enel Distribuzione S.p.A.

E

Le Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali del settore elettrico,

- Filctem-Cgil
- Flaei-Cisl
- Uiltec-Uil

Premessa

Le Parti si sono incontrate per definire i riflessi sul trattamento economico e sulla professionalità dei lavoratori derivanti da iniziative e progetti specifici di distribuzione, con particolare riferimento ai temi qui di seguito indicati:

- percorso operaio-tecnico;
- interventi sotto tensione sulla rete di media tensione;
- trasferte per periodi prolungati per progetti di interesse nazionale;
- task force emergenza rete elettrica.

Le soluzioni individuate tra le Parti sui temi della gestione del personale in situazioni di emergenza (task force) e lavori sotto tensione sulla rete di media tensione (LST) tengono conto degli approfondimenti effettuati in sede di Comitato tecnico task force e Organismo Bilaterale Salute e Sicurezza Infrastrutture e Reti (OBSS IR).

Resta inteso che sui temi oggetto di discussione tra le Parti (controlli in linea/fuori linea e disciplinare, progetto NER300, riflessi applicativi art. 4 secondo quanto previsto dalla nota 22 aprile 2016), l'esame proseguirà con l'obiettivo di concludere il confronto in tempi brevi.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue.

1. Percorso Operaio-Tecnico

L'iniziativa ha l'obiettivo di valorizzare il potenziale degli operai di distribuzione.

Coinvolgerà in fase di avvio circa 800-900 operai (pari a circa il 12-13% della consistenza in ambito territoriale) in un percorso formativo finalizzato a trasferire agli operai attività "a maggiore contenuto tecnico" riferite a processi diversi dalla manutenzione della rete elettrica.

Si tratta di attività tecniche contigue alle ordinarie attività operative (verifiche, ricerca guasti, preventivi per lavori, supporto elaborazione piani di lavoro), eseguibili a valle di un percorso di affiancamento/formazione.

Tenuto conto che in alcune aree dette attività sono già in tutto o in parte affidate a operai, l'iniziativa si propone, da questo punto di vista, di realizzare un graduale allineamento delle prassi operative in atto sull'intero territorio nazionale.

I partecipanti all'iniziativa verranno individuati tra gli operai che hanno potenzialità di crescita, attitudine alla polivalenza, un titolo di studio adeguato (diploma 5 anni) e una anzianità di servizio non inferiore a 3 anni. È escluso il personale che sta completando il percorso di apprendistato professionalizzante.

I contenuti del progetto, con indicazione delle attività eseguibili da operai e relative azioni formative/affiancamenti, sono indicati nel documento "Percorso Operaio-Tecnico" illustrato alle Organizzazioni sindacali nazionale il 23 febbraio 2016.

Definite le azioni propedeutiche (programmazione delle azioni formative e degli affiancamenti, dotazioni informatiche e abilitazioni, identificazione della platea dei potenziali partecipanti), l'avvio del percorso è previsto a partire dal 1° luglio.

Nel definire la platea dei potenziali partecipanti, fermi restando i requisiti di accesso, l'Azienda valuterà eventuali manifestazioni di interesse, anche per successive edizioni.

Gli operai inseriti nel percorso continueranno ad essere impegnati in maniera prevalente in attività operative in campo (in una proporzione, orientativamente, 30-70) e resteranno inquadrati in categoria 'operai'.

Gli obiettivi del percorso operaio-tecnico in termini di competenze da acquisire e relative azioni formative sono indicati nello schema di riferimento del percorso formativo, di seguito specificato.

Il percorso si articola in fasi con assegnazione di attività a crescente grado di complessità.

Obiettivo finale del percorso operaio-tecnico è l'acquisizione della qualifica "**Elektricista polivalente senior**" (BS).

Per i profili di evoluzione professionale, il percorso si articola in quattro periodi intermedi di 24 mesi ciascuno, con livello di inquadramento di ingresso B2 e livello di arrivo BS.

Il riconoscimento del livello di inquadramento superiore è conseguente alla acquisizione di competenze e esperienze che consentono all'operaio-tecnico di operare con adeguato grado di autonomia in almeno uno dei processi/attività, diversi da «manutenzione della rete», che costituiscono oggetto del percorso formativo.

PERCORSO OPERAIO-TECNICO. SCHEMA DI RIFERIMENTO DEL PERCORSO FORMATIVO

Qualifica da conseguire	Elettricista polivalente senior di distribuzione (BS)
Durata del percorso	4 periodi di 24 mesi ciascuno
Obiettivi (contenuti tecnici)	<p>Acquisire conoscenze, competenze e abilità che consentano di effettuare in autonomia le attività ricadenti nei processi di seguito individuati, in aggiunta alle attività tipiche del processo di Manutenzione della rete affidate agli elettricisti di distribuzione:</p> <p>Customer Care</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquisizione elementi tecnici per la gestione dei reclami (sopralluogo, letture,...). <p>Conduzione rete</p> <ul style="list-style-type: none"> - Digitazione e verifiche moduli per guasti BT (IGB); - Assistenza ad operatore di zona (come "secondo di macchina") per l'effettuazione di prove di ricerca guasti e prove di tensione sui cavi MT; - Assegnazione ticket guasti BT da postazione GESI dedicata in UOR; - Acquisizione dati tecnici per la compilazione dei Piani di Lavoro (sopralluoghi, rilevazione assetti di rete,..), e redazione modulistica consegna impianti BT. <p>Verifiche e misure</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verifiche Gruppi di misura BT; - Assistenza Verifiche Gruppi di misura MT. <p>Lavori</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento schemi di rete (SIGRAF) in seguito a lavori o variazioni assetto rete; - Lavorazione scarti dei diari SAP in UOR a seguito ad attività (materiali, automezzi,...); - Acquisizione e verifica del programma giornaliero in UOR dei lavori da ADL. <p>Appalti e Lavori</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquisizione e gestione dei Materiali e DPIUTE ricevuti in UOR (registrazione, assegnazione, movimentazione, controllo,..); - Supporto per la gestione dei contratti di appalto (sopralluoghi cantiere, controlli corso d'opera e collaudi taglio piante, compilazione schede atti di controllo); - Predisposizione documentazione per inoltro pratica autorizzativa per lavori BT (istanza, stralcio cartografico,..); - Realizzazione di Preventivi semplici BT (sopralluogo, elaborazione documenti/schemi, specifica tecnica, inserimento in SAP,..); - Predisposizione ed emissione LCL per assegnazione lavori ad Impresa.
Contenuti trasversali	<p>Sicurezza sul lavoro Organizzazione e processi Strumenti e supporti informatici Competenze relazionali/Soft Skills (gestione del tempo, attenzione ai clienti, gestione dei rapporti funzionali e gerarchici, orientamento al risultato)</p>
Metodologia didattica	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità differenziate contraddistinte da contenuti di complessità crescente (aula, training on the job, affiancamenti, corsi on line). Sono previste verifiche intermedie e azioni di monitoraggio dell'andamento del percorso.</p>

La dinamica degli inquadramenti, con indicazione dei relativi periodi intermedi e requisiti di accesso, è riportata nella tabella che segue.

Livelli di inquadramento	Durata periodo	Requisiti
da B2 a B2S	24 mesi	<ul style="list-style-type: none"> - effettiva permanenza e esperienza specifica maturata nelle squadre di distribuzione - completamento con esito positivo delle azioni definite nel percorso operaio-tecnico - colloquio di verifica
da B2S a B1	24 mesi	<ul style="list-style-type: none"> - PES MT-BT, Monoperatore, Reperibilità - completamento con esito positivo delle azioni definite nel percorso operaio-tecnico - colloquio di verifica
da B1 a B1S	24 mesi	<ul style="list-style-type: none"> - completamento con esito positivo delle azioni definite nel percorso operaio-tecnico - colloquio di verifica
da B1S a BS	24 mesi	<ul style="list-style-type: none"> - completamento con esito positivo delle azioni definire nel percorso operaio-tecnico - colloquio di verifica finale

I benefici di inquadramento derivanti dal percorso si applicheranno decorsi 24 mesi dalla data di inserimento (in prima edizione 1° luglio 2016).

L'Azienda provvederà a comunicare ai partecipanti - individuati tra il personale in possesso dei requisiti sopra indicati - la data di inizio del percorso, le attività che gli verranno assegnate e relative azioni formative/affiancamenti.

Ciascun operaio accede al percorso in relazione al livello di inquadramento posseduto con assegnazione di qualifica, obiettivi formativi e attività di livello/grado di difficoltà corrispondente, per ciascun periodo, all'esperienza maturata.

Al personale che inizia il percorso avendo in corso di maturazione i requisiti per l'accesso al livello di inquadramento superiore sulla base degli accordi vigenti, verrà applicato il trattamento a lui più favorevole e proseguirà il percorso in coerenza con il nuovo livello di inquadramento acquisito.

Nei confronti del personale non inserito nel percorso operaio-tecnico restano confermati ad ogni effetto gli accordi vigenti.

La partecipazione al percorso operaio-tecnico non preclude l'accesso ad altre opportunità di evoluzione professionale, ivi incluso l'eventuale accesso al percorso operaio-impiegato che resta confermato. Eventuali esigenze di armonizzazione/differenziazione dei percorsi di evoluzione professionale degli operai potranno essere oggetto di esame dopo un congruo periodo dall'avvio del percorso operaio-tecnico (orientativamente, un anno).

2. Lavori Sotto Tensione MT

Le Parti hanno convenuto sull'opportunità di definire un quadro di riferimento condiviso in grado di accompagnare la costituzione di nuove unità Lavori Sotto Tensione MT nell'ambito delle unità Esercizio Rete/TLV di DTR.

A partire dal 2012 sono state costituite e rese operative 2 unità LST nell'ambito delle DTR PIL e TRI e, più di recente, 2 unità nelle DTR SIC e TOU. Nel mese di giugno sono state avviate alla formazione per operare con metodo "a distanza" altre 2 unità delle DTR LOM e ERM. L'Azienda ha inoltre avviato quanto necessario per poter ottenere l'autorizzazione ad effettuare interventi con metodo "a contatto".

Nella fase di avvio e consolidamento (non meno di 2 anni, secondo i programmi annuali) il personale delle unità LST, ferma restando la sede di lavoro, continuerà a lavorare in Zona per almeno una settimana al mese (la stessa per tutti), nel corso della quale effettuerà il servizio di reperibilità.

Tenuto conto di ciò, al personale di nuovo inserimento nelle Unità LST in possesso di idoneità lavori sotto tensione di livello A o B verrà riconosciuta, per i primi 18 mesi, una indennità pari al 6,5% del valore giornaliero del minimo tabellare della categoria di inquadramento, secondo le norme vigenti, per ogni giornata di presenza in servizio per l'Unità LST, elevata al 25% a partire dal 19° mese.

Decorsi 24 mesi dall'avvio delle nuove unità, tenuto conto che i programmi attuali prevedono una progressiva intensificazione delle attività sotto tensione MT, l'Azienda potrà richiedere al personale delle unità LST – previa informativa sindacale - di prestare servizio esclusivamente per le attività di competenza e nella sede della Unità LST, con cessazione della reperibilità.

La dinamica degli inquadramenti e relativi requisiti di accesso, ferma restando la composizione-tipo dell'Unità LST (1 Referente + 6 Operatori), è riportata nella tabella che segue.

Ruolo	Dinamica degli inquadramenti
Referente tecnico (1 per Unità)	da A1-A1S a AS: 18 mesi da AS a ASS: certificazione formatore + 12 mesi
Assistente tecnico-operativo (1 per unità)	da B1s a BS: idoneità di livello B + 12 mesi da BS a BSS: idoneità di livello B + 12 mesi da BSS a A1: idoneità di livello B + certificazione formatore + 12 mesi
Preposto (almeno 2 per unità)	da B1 a B1S: idoneità di livello B + 24 mesi da B1S a BS: idoneità di livello B + certificazione formatore + 12 mesi
Operatore	da CS a B1: idoneità di livello A; si applicano gli accordi vigenti

Il nuovo inquadramento decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello di maturazione dei requisiti di idoneità e esperienza, previo colloquio di verifica.

Per sostenere la diffusione della metodologia di intervento sotto tensione si prevede inoltre di riconoscere premi aggiuntivi (una tantum) al verificarsi delle seguenti condizioni:

- 800€ ai *formatori certificati* per ogni iniziativa formativa di avvio di una nuova squadra o di un nuovo metodo per una squadra esistente, a partire dal 2016;
- 500€ ai componenti di unità lavori sotto tensione che abbiano conseguito le idoneità/certificazioni per operare con metodo 'a contatto'.

I premi aggiuntivi verranno erogati unitamente alla incentivazione collettiva di unità, secondo quanto definito negli accordi aziendali/metodologia applicativa per l'anno 2016.

Nel costituire nuove Unità, l'Azienda terrà conto prioritariamente del personale che abbia manifestato disponibilità ad investire in un percorso che prevede l'acquisizione di idoneità e certificazioni riferite alle specifiche metodologie di lavoro utilizzate.

L'indennità lavori sotto tensione è revocata in caso di mancato rinnovo/revoca della idoneità, distacco di lungo periodo o trasferimento ad altra unità organizzativa con assegnazione di diverse mansioni, nonché in caso di sospensione dal servizio per motivi riconducibili alla responsabilità del lavoratore.

Norma transitoria. Al personale che alla data di sottoscrizione dell'accordo risulti in possesso dei requisiti indicati in tabella, il nuovo livello di inquadramento verrà riconosciuto, previa verifica, entro l'anno 2016. Resta confermato il trattamento indennitario in atto per quanti abbiano conseguito la misura piena del 25%. Al personale che alla stessa data di sottoscrizione abbia in corso di maturazione i requisiti per l'accesso all'inquadramento e all'indennità, si applica quanto previsto dall'accordo.

3. Trasferta Rete Italia

Le Parti hanno convenuto di applicare al personale che sia chiamato ad operare, in relazione alle esigenze di specifici progetti/attività di interesse nazionale della Rete, in trasferta per periodi prolungati (almeno 2 settimane, anche non continuative) in regione diversa da quella di appartenenza, il seguente trattamento.

A detto personale, individualmente titolarizzato ai fini della corresponsione degli importi, tenuto conto del disagio derivante da trasferte prolungate, verrà riconosciuto a partire dal 1° agosto 2016 un importo forfetario giornaliero di 70€ per ogni giorno in trasferta. Le spese di viaggio e pernottamento sono a carico dell'Azienda. Per il pranzo meridiano il personale in trasferta potrà usufruire di quanto previsto in loco per la generalità del personale (mensa o servizio convenzionato o, in ogni caso, ticket restaurant).

Si chiarisce, in linea generale, che al personale specificamente e preventivamente autorizzato al quale l'Azienda, in via del tutto eccezionale, abbia richiesto di recarsi in trasferta con mezzo aziendale per esigenze di servizio, il tempo occorrente per il viaggio verrà pagato al solo guidatore come straordinario. In tutti gli altri casi nei quali il mezzo aziendale è concesso

dall'azienda in luogo del mezzo di trasporto pubblico, il tempo occorrente per il viaggio verrà pagato come ore viaggio ordinarie.

È esclusa l'applicazione estensiva dei trattamenti previsti in caso di intervento della 'task force' in condizioni di emergenza della rete elettriche ad altre tipologie di intervento in trasferta.

4. Task Force Emergenza Rete

Le Parti hanno convenuto di adeguare il valore del rimborso spese giornaliero forfetario per trasferta task force emergenza prevedendo un importo di 34€ per interventi effettuati a non meno di 30 chilometri di distanza tra la sede della unità di appartenenza e la sede della unità di intervento, superando a questi fini il riferimento all'ambito territoriale della Zona.

Hanno stabilito inoltre di demandare al livello regionale il compito di proporre e testare modalità operative che consentano di individuare con rapidità ed efficacia, e con il minor disagio possibile a carico dei lavoratori, il personale chiamato ad entrare in turno di reperibilità in caso di esigenze di rinforzo per 'allerta meteo'.

Laddove le parti a livello regionale ravvisino di comune intesa la fattibilità di una sperimentazione, L'Azienda è disponibile a corrispondere ai lavoratori un importo di 13€ a titolo di rimborso spese forfetario per ogni ingresso in turno superiore a quanto previsto dal piano, per l'intera durata della condizione di allerta. Detto importo si aggiunge alla indennità di reperibilità e allo straordinario in caso di intervento e a quant'altro previsto dalle norme vigenti.

...

Le Parti si danno atto che quanto convenuto è in linea con quanto previsto nella Nota del 22 aprile 2016. Per quanto in corso di esame in sede nazionale (controlli norme di sicurezza, progetti/programmi aziendali), nonché su quanto demandato alla interlocuzione regionale, la discussione prosegue con l'intendimento di favorire, laddove necessario, intese conciliative a livello locale.

Su quanto convenuto nella presente intesa verrà effettuata una verifica, orientativamente entro un anno dalla sottoscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto

Enel Distribuzione

Filctem-Cgil

Flaei-Cisl

UILtec-Uil

Roma, 30 giugno 2016