Appendice 1
(ENEL)

VERBALE SINDACALE

Roma, addì 30 giugno 1999

Tra

l'ENEL rappresentata dai sigg.ri:	*Failla, Delfino, Auricchio, Crivelli, assistiti da Centorbi, Chianese, Preiti*
e	
la FNLE, rappresentata dai sigg.ri:	*Berni, Alberti, Bronzi, Fontanelli*
la FLAEI, rappresentata dai sigg.ri:	*Carosi, De Masi, Gallareto, Mancuso, Rigobon, Solari*
la UILCEM, rappresentata dai sigg.ri:	*Bellissima, Briano, Chiara, Polizzi, Zaza*

Premesso che

- *il Decreto legislativo 16 marzo 1999, n.79 - emanato in attuazione della Direttiva europea 96/92/CE, "recante norme comuni per il mercato interno dell'energia elettrica"- ha sancito per l'ENEL S.p.A. (d'ora in poi ENEL) una profonda trasformazione istituzionale e di assetto, previa costituzione di società separate, scorpori e cessioni di rami d'azienda;*

- *tale processo di trasformazione pone l'esigenza di coniugare il perseguimento di elevati standards di qualità del servizio elettrico con una prospettiva di consolidamento e di efficientamento de! "core business", nonché di sviluppo allargato a logiche di diversificazione per la massima valorizzazione degli assets aziendali ed in particolare delle risorse umane; in relazione a quanto sopra, l'ENEL, si impegna ad illustrare dettagliatamente entro il prossimo 15 luglio, avendone, comunque, ricevuto assenso dall'"Azionista", il relativo piano industriale d'impresa, ai sensi del "Protocollo d'intesa sulle relazioni industriali" del 24 novembre 1997.*

- *l'ENEL, in qualità di holding industriale, "assume le funzioni di indirizzo strategico e di coordinamento dell'assetto industriale e delle attività esercitate dalle Società da essa controllate" (art. 13 DAgs. n. 79/1999); conseguentemente, nella nuova veste di Gruppo industriale, dovrà mettere in atto le strategie ed i connessi strumenti operativi necessari per affrontare adeguatamente il nuovo contesto di mercato, nel quale l'Azienda sarà chiamata a confrontarsi con altri soggetti e a sviluppare le proprie politiche industriali;*

- *lo stesso D.lgs. n. 79/1999, all'art. 1, comma 6, prevede "... il coinvolgimento dei soggetti sociali anche a mezzo di opportune forme di concertazione, al fine di individuare gli strumenti utili a governare gli effetti sociali della trasformazione";*

- *i suddetti cambiamenti cadono in concomitanza con eventi di eccezionale importanza per il nostro Paese, rispetto ai quali Governo e le Parti sociali hanno liberamente scelto di sottoscrivere un "Protocollo d'intenti" per la gestione delle scadenze sindacali e contrattuali in occasione del Giubileo;*

considerato più in particolare che

la complessità e la rilevanza dello scenario che si apre richiedono alle Parti comportamenti che assicurino il governo della transizione e del nuovo assetto - nel rispetto della distinzione dei ruoli e responsabilità propri dell'Azienda e dei Sindacato

- *nella consapevolezza che l'acquisizione di un adeguato livello di consenso ed il coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni sindacali e dei lavoratori che esse rappresentano costituiscono una leva indispensabile per accompagnare e sostenere il processo di trasformazione in atto;*

tenuto conto

del carattere di pubblica utilità del servizio elettrico, del grado di rappresentatività delle Organizzazioni sindacali di categoria, del ruolo positivo che esse possono svolgere tanto per la tutela armonica dei lavoratori, quanto per la realizzazione delle strategie aziendali,

è volontà delle Parti ribadire

un sistema di relazioni sindacali di alto profilo, fondato sul confronto preventivo. A tal fine, viene confermato, insieme al "Protocollo sul sistema di relazioni sindacali" contenuto nel contratto, il "Protocollo d'intesa sulle relazioni industriali" del 24 novembre 1997, in armonia con quanto stabilito dal Governo e dalle Parti sociali nel "Protocollo sulla politica dei redditi e assetti contrattuali" del 23 luglio 1993, e nel "Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione" dei 22 dicembre 1998. In relazione a quanto sopra, si conferma un sistema concertativo articolato e sistematico tramite confronti preventivi e/o periodici, finalizzati ad acquisire valutazioni ed a favorire ogni possibile convergenza sulle tematiche di reciproco interesse, allo scopo di rendere compatibili gli obiettivi di efficienza e di redditività dell'ENEL con le esigenze sociali e occupazionali.

Tutto quanto premesso e considerato, le Parti convengono su quanto segue.

1. *Condivisa l'opportunità di un governo coordinato delle scelte di strategia organizzativa, ravvisano - in questa fase di dinamismo accentuato - l'esigenza che sia comunque sviluppata la prima fase del confronto m sede Corporate, ; secondo modalità e tempi tali da snellire i processi decisionali, allo scopo di garantire l'immediata visibilità delle strategie organizzative aziendali ed assicurare un corretto flusso informativo.*
   Esaurita tale prima fase, saranno svolte - secondo la normativa contrattuale - le successive fasi sindacali, presso le competenti Società/Strutture di volta in volta interessate, garantendo anche per tale livello la continuità del necessario flusso informativo.
   Nel rispetto della normativa in essere, analoga procedura preventiva sarà osservata presso le sedi delle Società/Strutture per i casi di modifiche organizzative, limitate a tale ambito, che non rivestano carattere strategico.

2. *Le Parti esprimono la comune convinzione che la transizione verso la liberalizzazione comporta l'esigenza di verificare la congruità delle attuali regole contrattuali, in relazione al nuovo contesto di mercato. Al riguardo, manifestano il comune intendimento di ricercare le condizioni per addivenire ad una contrattazione di settore, con il necessario coinvolgimento degli altri soggetti datoriali operanti nel comparto.*

3. *Tale contrattazione, che dovrà corrispondere alle peculiarità/esigenze del lavoro nel settore elettrico, è perseguita nell'ottica di:*

   3.1 *evitare fenomeni distorsivi della concorrenza, fondati su differenziali salariali e normativi ai dipendenti delle imprese che competono nel medesimo business;*

   3.2 *offrire garanzie sociali in caso di mobilità dei lavoratori anche all'esterno dei Gruppo ENEL, per effetto della variazione dei perimetro aziendale derivante dall'attuazione del citato D.lgs. n. 79/1999, in coerenza con quanto previsto dall'art. 1, comma 6, del medesimo D.lgs.;*

   3.3 *delineare un assetto contrattuale conforme ai principi contenuti nel "Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione" dei 22 dicembre 1998, sottoscritto dal Governo e dalle Parti sociali, cercando di realizzare soluzioni concordate che, da un lato, tengano conto delle esigenze di flessibilità e snellezza gestionale e, dall'altro, perseguano la migliore valorizzazione delle professionalità/competenze.*

   In tale contesto, saranno pertanto perseguite soluzioni che, collegando agli obiettivi aziendali anche parte del salario dei lavoratori, sappiano coniugare produttività/redditività e partecipazione economica ai risultati d'impresá. In questo ambito, assumono pertanto particolare rilevanza la struttura e le modalità di espletamento della cal. contrattazione di secondo livello.

4. *In attesa di giungere alla contrattazione di settore, le Parti, per i dipendenti delle Società del Gruppo, continueranno ad applicare i trattamenti contrattuali in atto, con le sotto elencate precisazioni.*

   4.1 *Ai dipendenti delle Società del Gruppo ENEL, si applicherà, di norma, la contrattazione collettiva valevole per i dipendenti elettrici dell'ENEL.*

4.2 Nei casi in cui il contenuto delle attività da disciplinare attraverso articolazioni societarie dovesse rendere inapplicabile il contratto elettrici, il contratto collettivo nazionale applicabile verrà definito attraverso il preventivo confronto con le Organizzazioni sindacali nazionali di categoria (vd., in conformità, appunto sull'incontro sindacale del 5 ottobre 1998 e successiva comunicazione ENEL del 27 ottobre 1998).

4.3 Nei confronti dei dipendenti delle Società del Gruppo, ai quali si applichi la contrattazione collettiva degli elettrici, troveranno applicazione anche gli istituti sociali quali l'"Associazione nazionale ricreativa, culturale e sportiva" (ARCA), il Fondo integrativo sanitario (FISDE) e il Fondo Pensione Complementare (FOPEN).

Al riguardo, le Parti s'impegnano a ricercare e a sostenere, nelle sedi competenti, l'opportunità che vengano adottate adeguate soluzioni, al fine di consentire l'applicazione degli istituti di cui sopra ovvero la realizzazione di trattamenti equivalenti, sia nei confronti dei lavoratori del Gruppo ai quali si applica una contrattazione collettiva diversa da quella elettrica, sia anche nei confronti dei lavoratori che saranno interessati da fenomeni di mobilità verso realtà esterne al Gruppo ENEL.

5. Anche nell'attuale scenario, si conferma il ruolo centrale delle risorse umane e la necessità di assicurarne il pieno ed ottimale utilizzo, nella consapevolezza che la crescita professionale dei lavoratori ed il loro diretto coinvolgimento costituiscono una leva essenziale per lo sviluppo della capacità competitiva di ENEL. In tale contesto, particolare impulso sarà dato alla formazione continua attraverso iniziative sia di tipo "verticale", al fine di sostenere lo specifico business delle singole Aziende del Gruppo, sia di tipo "orizzontale" - anche mediante interventi di formazione a distanza - finalizzati ad ampliare le conoscenze di tipo professionale/culturale. I relativi programmi formativi e le modalità del loro espletamento saranno oggetto di incontri sindacali, nel rispetto della specifica normativa contrattuale. Più in particolare, le Parti considerano essenziale l'azione formativa per sostenere il processo di riposizionamento aziendale in conseguenza:

a) della riconversione professionale richiesta al fine di massimizzare la occupabilità dei dipendenti nell'ambito del "core business"

b) della diversificazione dei business e, quindi, della riconvertibilità delle competenze/professionalità.

6. In relazione a quanto sopra, l'Azienda perseguirà, laddove possibile, soluzioni tese a realizzare processi d'insourcing, potenziando e valorizzando in tal modo la risorsa interna in via prioritaria rispetto al ricorso a risorse esterne e contenendo conseguentemente l'ambito delle attività terziarizzate.

In parallelo, verrà affiancata l'attivazione di piani di turn-over sia per l'immissione in ENEL di professionalità necessarie al conseguimento degli obiettivi di business propri delle singole articolazioni organizzative, sia per far fronte ad esigenze specifiche, quali eventuali carenze di personale, alle quali non si possa sopperire con processi di mobilità. In merito a tale piano di assunzioni, saranno effettuati appositi incontri, ai sensi della vigente normativa.

In relazione a tanto, verificati gli effetti che il piano industriale d'impresa produrrà sul perimetro di ciascun segmento aziendale ed i reimpieghi attesi dai piani di occupabilità rivenienti dalle citate azioni formative, l'ENEL, sulla base delle stime formulate sull'andamento del mercato e degli assetti industriali derivanti dalla liberalizzazione, esprime l'intendimento di procedere, nel prossimo triennio, ad assunzioni di non meno di 1.000 unità lavorative, a legislazione previdenziale immutata.

Laddove l'attuazione di quanto previsto dal presente punto 6 dovesse comportare fenomeni di micro-mobilità sul territorio, l'Azienda si impegna ad esaminare, con la dovuta attenzione e sensibilità, eventuali problematiche che dovessero riguardare i portatori di handicap o casi rientranti nelle diverse fattispecie di emergenza sociale, in ordine alle potenziali ricadute sulle condizioni di vita e sull'organizzazione familiare.

Nel quadro delle garanzie di pari opportunità, particolare attenzione va posta alla promozione e alla tutela della componente femminile presente in azienda; ciò deve trovare caratterizzazione anche nei percorsi formativi, di sviluppo professionale e di riqualificazione, impedendo possibili squilibri e condizioni di svantaggio.

7. Le trasformazioni del Gruppo, derivanti dall'attuazione del D.lgs. n. 79/1999, nonché i processi di diversificazione societaria, potranno determinare fenomeni di spostamento/riutilizzazione di gruppi di lavoratori, che saranno regolati mediante il ricorso allo strumento del trasferimento di ramo d'azienda, come disciplinato dalla legislazione vigente, integrato da eventuali normative pattizie, attuative di quanto previsto all'art. 1, comma 6, del D.lgs. n. 79/1999.
Altre tipologie di mobilità interaziendale - non rientranti nella fattispecie del trasferimento di ramo d'azienda - saranno realizzate su base volontaria. In tal caso, per quanto riguarda la contrattazione collettiva applicabile, valgono i principi concordati nel presente Verbale.
Per la mobilità aziendale continueranno a valere le previsioni di cui alla normativa contrattuale e alle precedenti apposite intese sulla materia.

8. *Laddove, per effetto delle dinamiche connesse alla trasformazione societaria, si evidenziassero - nell'ambito del Gruppo - situazioni di "surplus" e al contempo di carenza di personale o, comunque, laddove si verificassero situazioni di eccedenza, le Parti si danno atto che tali fenomeni troveranno adeguata compensazione in un'ottica di solidarietà del Gruppo, secondo le regole definite tra le Parti, nella salvaguardia altresì della professionalità dei lavoratori.*

9. *Qualora, a seguito dell'attuazione del D.lgs. n. 79/1999 dovessero verificarsi eccedenze, riguardanti ex lavoratori ENEL che siano confluiti in Società esterne al Gruppo, le Parti s'impegnano a sostenere nelle sedi opportune, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 1, comma 6, dei suddetto D.lgs., soluzioni atte ad evitare effetti negativi per i lavoratori direttamente coinvolti, nonché riflessi potenzialmente distorsivi della concorrenza tra le imprese.*

   Al riguardo, l'ENEL, nei "processi di dismissione" dei propri impianti, terrà positivamente conto, per quanto di sua competenza, delle garanzie relative alla salvaguardia della forza lavoro occupata e dei connessi trattamenti contrattuali offerte dalle Società acquirenti.

10. *Sempre nell'ottica di valorizzare le competenze delle risorse, per realizzarne la piena impiegabilità, saranno individuati - a valle delle risultanze prodotte dalle misure precedentemente illustrate - opportuni strumenti, che consentano di gestire in maniera non traumatica l'impatto occupazionale derivante dai riflessi del processo di liberalizzazione/introduzione di nuove tecnologie; al riguardo, l'Azienda s'impegna a presentare un piano dettagliato, sul quale si svilupperà, secondo le regole contrattuali, il confronto/negoziato sindacale.*

    Tale piano promuoverà l'impiegabilità interna ed esterna del personale interessato, anche attraverso iniziative, volontariamente opzionabili, favorite e/o sostenute dall'Azienda mediante un'attività di job creation - anche in relazione ai programmi d'investimento e di acquisti e appalti ENEL - mediante la costituzione di consorzi/cooperative o lavoro autonomo.

11. *In linea con quanto previsto nel corso dei precedenti rinnovi contrattuali, l'Azienda conferma il proprio orientamento favorevole alla diffusione delle azioni della Società ai lavoratori e a tal fine s'impegna, nell'ambito del processo di privatizzazione, a sollecitare gli organi competenti affinché adottino misure idonee a favorire i lavoratori nell'acquisizione e pagamento di azioni della Società, nonché a riconoscere ulteriori agevolazioni all'acquisto per i lavoratori del Gruppo ENEL (anticipazioni TFR, prestiti, rateizzazioni/dilazioni di pagamento, convenzioni bancarie, ecc.).*

12. *Le Parti si danno vicendevolmente atto, nel rispetto dei reciproci ruoli, della necessità di sviluppare le azioni più adeguate alla realizzazione di quanto previsto dal collegato ordinamentale - art. 57, lett. a) della legge 17 maggio 1999, n. 144 - che, tra l'altro, prevede la confluenza dei fondi speciali (tra i quali: il Fondo di Previdenza Elettrici) "nel Fondo pensione lavoratori dipendenti, previa predisposizione di un piano di risanamento dei Fondi in deficit"; anche in vista del prossimo processo di apertura dell'Azienda al capitale privato. Ciò allo scopo di individuare, di concerto con il Ministero competente, una soluzione che - riscontrate le ragioni strutturali di natura demografica alla base del dissesto, riconducibili analogicamente ad ogni altra situazione già superata dal sistema previdenziale obbligatorio - risolva il debito corrente dovuto agli oneri contributivi a copertura dei differenziali di prestazioni AGO-FPE..*

13. *Valutata la rilevanza della presente intesa, le Parti, consapevoli della complessità dei momento e delle difficoltà che potranno sorgere nella sua quotidiana traduzione applicativa, s'impegnano a verificare con cadenza quadrimestrale la funzionalità e la concreta osservanza degli impegni sottoscritti.*

In tale contesto, verrà sperimentata l'attivazione di un apposito organismo paritetico.

Letto, confermato e sottoscritto