

Roma 28/07/2026 Prot. 44

Ai Segretari Generali Regionali

Alle Strutture Regionali

Ai Segretari Regionali

Ai Responsabili Sindacali

Oggetto: Enel - Accordo quadro su evoluzione tecnologica e Intelligenza Artificiale per la tutela dell'occupazione e dell'occupabilità di lungo periodo.

L'ARGOMENTO

FLAEI, Filctem e Uiltec hanno sottoscritto con Enel due importanti accordi che definiscono un quadro condiviso per **governare l'evoluzione tecnologica e l'impatto dell'Intelligenza Artificiale nei luoghi di lavoro**, ponendo al centro la persona, la tutela del lavoro e la valorizzazione delle competenze. Le intese mirano inoltre a garantire la **tutela dell'occupazione e dell'occupabilità di lungo periodo** dei lavoratori del Gruppo Enel, accompagnando i processi di innovazione e dei cambiamenti organizzativi con strumenti di confronto, formazione e partecipazione.

Si tratta di un'**intesa innovativa per il mondo del lavoro** e, in particolare, per il settore elettrico, che ha ottenuto un ampio risalto mediatico. L'iniziativa ha ricevuto anche il significativo apprezzamento della CISL, espresso dalla Segretaria Generale **Daniela Fumarola**, che ne ha sottolineato il valore storico e l'importanza come punto di riferimento per il futuro del mondo del lavoro.

I DETTAGLI

Nonostante le difficoltà connesse alla vertenza della Rete e le criticità presenti in tutte le altre realtà del Gruppo Enel, non è mai venuta meno l'attenzione sindacale verso le prospettive e i cambiamenti che stanno progressivamente interessando il mondo del lavoro in generale e, nello specifico, il settore elettrico.

Per la FLAEI, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali, la **responsabilità e la capacità di guardare al futuro**, anticipando gli effetti dei possibili scenari futuri, hanno sempre rappresentato elementi centrali dell'azione sindacale e dell'interlocazione con Enel.

Le intese sottoscritte nascono appunto dalla consapevolezza politica e dalla volontà condivisa di governare l'innovazione tecnologica e la trasformazione digitale indotta dall'Intelligenza Artificiale, attraverso strumenti di confronto preventivo, percorsi di aggiornamento e riqualificazione professionale, valorizzando le competenze e l'individuazione di nuove opportunità occupazionali all'interno dell'Azienda.

In questo contesto è stato ulteriormente **rafforzato il ruolo delle relazioni industriali** quale elemento strategico per accompagnare la transizione e i cambiamenti organizzativi, promuovendo un **confronto continuo e preventivo** tra Azienda e Organizzazioni Sindacali al fine di gestirne gli effetti attraverso il dialogo sociale e la partecipazione sindacale.

A tale scopo è stata definita una procedura sindacale articolata su più livelli - nazionale, regionale/territoriale e RSU - che consentirà di verificare l'omogenea applicazione dei criteri e delle garanzie previste dall'intesa, **assicurando un ruolo attivo del Sindacato lungo l'intero processo**: dalla fase iniziale di monitoraggio e analisi degli scenari futuri fino alla fase concreta e tangibile della tutela sindacale.

In particolare, è stato previsto **il diritto di ogni lavoratrice e di ogni lavoratore a un confronto con l'Azienda, assistito dalla rappresentanza sindacale**. Si tratta di un elemento di assoluto valore che ripristina una modalità venuta meno nel corso degli anni, che rafforza ulteriormente sia **le tutele che il ruolo agito del Sindacato**.

È prevista l'istituzione di un **Comitato bilaterale paritetico** dedicato all'evoluzione tecnologica e all'Intelligenza Artificiale, quale sede di informazione e confronto preventivo sui progetti aziendali e sui loro impatti organizzativi, professionali, occupazionali e di sicurezza. Viene inoltre rafforzato il ruolo della formazione continua e del reskilling, la promozione di percorsi di alfabetizzazione digitale e aggiornamento delle competenze per accompagnare la transizione tecnologica, nonché il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza, protezione dei dati personali e utilizzo responsabile dei sistemi di Intelligenza Artificiale.

Uno dei punti qualificanti dell'intesa riguarda anche le modalità di ricorso alla **mobilità interna e infragruppo** quale strumento di tutela dell'occupazione e dell'occupabilità dei lavoratori, attraverso l'aggiornamento dell'accordo sulla mobilità del 9 maggio 2023 alla luce della transizione energetica, della digitalizzazione e dell'introduzione dell'Intelligenza Artificiale. L'obiettivo è garantire la **piena occupabilità di lungo periodo** mediante il reimpiego del personale all'interno del Gruppo Enel e prevenire situazioni di eccedenza occupazionale.

L'obiettivo complessivo è quindi accompagnare le trasformazioni organizzative del Gruppo, salvaguardando l'occupazione, valorizzando le professionalità esistenti e promuovendo una gestione condivisa delle transizioni lavorative.

LE CONCLUSIONI

L'intesa conferma il **ruolo centrale della contrattazione e dell'assistenza sindacale** nell'accompagnare e governare il cambiamento, dimostrando come innovazione tecnologica e tutela del lavoro possano procedere insieme. L'obiettivo è promuovere uno sviluppo responsabile dell'Intelligenza Artificiale, affinché il progresso tecnologico si traduca in nuove opportunità di crescita per l'Azienda e i lavoratori, nel rispetto dei diritti, della dignità delle persone e della qualità dell'occupazione.

Un risultato importante, fortemente voluto dalla FLAEI, per prevenire i rischi e garantire le migliori tutele rispetto a processi che, pur non producendo effetti immediati e tangibili, sono destinati a determinare cambiamenti significativi che, se non governati per tempo, potrebbero avere rilevanti conseguenze sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo Enel.

Cordiali saluti.

La Segreteria Nazionale

All: c.s.

Accordo sul sistema di relazioni sindacali
in materia di evoluzione tecnologica, intelligenza artificiale e occupabilità di lungo periodo

Roma, 20 luglio 2026

TRA

Enel S.p.A., rappresentata da: Colacchia, Forte, Cesa, Mannaioli, Chianese, Di Rollo, Scurti

E

Le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FILCTEM-CGIL, rappresentata da: Sorrentino, Tudino, Lovisetto

FLAEI-CISL, rappresentata da: Testa, Froli, Marras, Mazzucotelli, Ronci, Ottaviani

UILTEC-UIL, rappresentata da: Pantò, Cozzolino

Premessa

Le Parti convengono che l'introduzione, lo sviluppo e l'utilizzo di soluzioni di intelligenza artificiale e di strumenti algoritmici nell'organizzazione del lavoro debbano avvenire nel rispetto della centralità della persona, della dignità del lavoro, della trasparenza, dell'equità, della non discriminazione e del controllo umano sulle decisioni rilevanti per il rapporto di lavoro.

La transizione digitale sta trasformando in modo profondo i processi produttivi e, a differenza delle precedenti innovazioni, non riguarda singoli comparti o una specifica fase del processo produttivo, ma impatta trasversalmente le modalità di lavoro e le dinamiche organizzative.

In relazione a tale trasformazione, le Parti si danno reciprocamente atto che un consapevole utilizzo dell'intelligenza artificiale comporta vantaggi sia per l'Azienda che per i lavoratori quali ad esempio un aumento della produttività grazie all'automazione di compiti ripetitivi, l'ottimizzazione dei processi interni e dei carichi di lavoro, l'abilitazione a nuove opportunità di crescita professionale.

A tal fine, le Parti riconoscono, in linea con i principi sanciti nello Statuto della Persona, il dialogo sociale quale sede privilegiata per accompagnare i processi di innovazione tecnologica, prevenirne eventuali effetti distorsivi e promuovere un utilizzo dell'innovazione coerente con la tutela dei diritti, delle professionalità, delle condizioni di lavoro e dell'occupabilità di lungo periodo dei lavoratori.

In relazione alla trasformazione in argomento ed in linea con quanto previsto nella premessa dell'art.6 CCNL riguardo la rilevanza della relazione tra le Parti nella gestione delle transizioni in atto, le Parti ritengono necessario definire, in coerenza con le previsioni normative europee e nazionali, un quadro di principi condivisi per orientare l'innovazione e lo sviluppo dell'Intelligenza Artificiale in modo responsabile ed inclusivo, con un approccio antropocentrico e non sostitutivo della persona, in grado di tutelare i diritti e le libertà dei lavoratori nell'ambiente di lavoro. I principi di riferimento sono:

- Centralità della persona
- Valorizzazione del ruolo di rappresentanza e tutela svolto dalle Organizzazioni Sindacali.
- Partecipazione, Responsabilità e Trasparenza
- Sicurezza, affidabilità e supervisione umana
- Protezione dei dati personali
- Equità e non discriminazione
- Aggiornamento continuo delle competenze
- Alfabetizzazione digitale e consapevolezza nell'uso della IA.

Tutto ciò premesso,

le Parti riconoscono che l'intero "ecosistema digitale" costituisce una leva strategica di innovazione e competitività, capace di migliorare l'efficienza operativa, la sicurezza, la qualità dei processi, le condizioni di lavoro e lo sviluppo professionale delle Persone e intendono coglierne appieno le opportunità, attivando le diverse forme di interlocuzione sindacale previste dal nostro modello di relazioni industriali sui seguenti ambiti:

- a) Evoluzione dell'IA in azienda
- b) Formazione e valorizzazione delle competenze per una transizione inclusiva
- c) Impatto occupazionale: trasformazione e ricomposizione del lavoro e opportunità di crescita
- d) IA e safety, security e protezione di dati
- e) Sistema di tutele individuali e collettive del lavoratore

a) Evoluzione dell'IA in azienda

In linea con quanto previsto dal CCNL (art. 6) e dal Modello di Relazioni industriali Enel, le Parti convengono di strutturare un sistema di confronto e di informazione preventivo sull'utilizzo dell'IA nei contesti di lavoro e anche sotto il profilo occupazionale. A tale proposito, viene istituito il Comitato bilaterale paritetico su Evoluzione tecnologica e Intelligenza Artificiale come sede di riferimento per lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'evoluzione dell'IA in azienda. Nel Comitato, in particolare, saranno illustrati i progetti di IA, l'evoluzione tecnologica degli strumenti di lavoro funzionali alla prestazione lavorativa e saranno esaminati i possibili impatti nelle aree interessate, sull'organizzazione del lavoro, sulle professionalità, sulla sicurezza ecc.; potranno inoltre essere discussi approfondimenti, ricerche, analisi su benchmark, proposte e progetti. L'Azienda si impegna a fornire in sede di Comitato, con congruo anticipo, tutta la documentazione utile ad affrontare i temi oggetto dell'incontro. A conclusione delle riunioni verrà predisposto un verbale che riporterà gli esiti dell'incontro, in cui potranno essere formulate eventuali osservazioni/precisazioni da parte della componente sindacale.

Resta comunque fermo quanto previsto dal Modello di Relazioni Industriali sulle materie e sulle forme di interlocuzione.

Il Comitato sarà composto da due componenti per ogni OO.SS. di cui uno è il Segretario Generale o suo delegato e da 6 componenti aziendali, fra i quali il Responsabile P&O Italia, il Responsabile delle Relazioni Industriali di Gruppo, il Responsabile per la salute e sicurezza in azienda e il Responsabile di Workforce Evolution, o loro delegati e potrà essere di volta in volta integrato da Responsabili/esperti, anche esterni, in materia. Il Comitato si riunirà, almeno semestralmente o con una maggiore frequenza su richiesta delle Parti, anche a fronte dell'introduzione di nuovi progetti.

Negli incontri del Comitato le informazioni classificate dall'Azienda come "riservate" non dovranno essere divulgate.

b) Formazione e competenze per una transizione inclusiva

Le Parti condividono l'esigenza di promuovere un modello fondato sul riconoscimento, l'aggiornamento e la continua evoluzione delle conoscenze e competenze, quale presupposto per garantire la piena occupabilità delle persone lungo l'intero arco della vita lavorativa e lo sviluppo di competenze coerenti con l'evoluzione dei modelli organizzativi.

In tale logica, L'Azienda si impegna a favorire un'ampia diffusione e disponibilità di nuove soluzioni di IA, garantendone la piena fruibilità a tutti i dipendenti interessati e accompagnandone l'adozione con molteplici azioni formative anche sulla cultura digitale e sulla consapevolezza delle potenzialità e dei possibili rischi.

In tale scenario, assume rilievo strategico la capacità di valorizzare il patrimonio professionale esistente e accompagnare nel tempo l'evoluzione delle competenze, sia tecniche che trasversali, per adeguarle alle trasformazioni tecnologiche. Viene pertanto ribadita e rafforzata la centralità dell'upskilling e del reskilling continuo come strumento fondamentale per favorire l'adattabilità professionale, prevenire eventuali criticità e supportare percorsi di crescita professionale in linea con le necessità organizzative e le aspirazioni individuali. La formazione dei lavoratori in tema di IA mirata ad un percorso di reskilling a supporto di un processo di mobilità professionale - da effettuarsi durante l'orario di lavoro - è esclusa dal computo della formazione minima prevista

dall'art. 36, comma 5, CCNL. Il percorso mirato costituisce un diritto soggettivo alla formazione e rappresenta uno strumento concreto a tutela dell'occupabilità di lungo periodo del singolo lavoratore rispetto all'obsolescenza delle competenze che potrebbe derivare dall'evoluzione digitale.

Nell'ambito del Comitato bilaterale dedicato alla Formazione e Impiegabilità saranno esaminate iniziative formative finalizzate all'alfabetizzazione sui temi dell'IA, rivolte a tutto il personale interessato, affinché ogni lavoratore possa comprendere il funzionamento, le potenzialità, i rischi e i limiti dei sistemi di intelligenza artificiale. Saranno inoltre effettuate iniziative formative congiunte dedicate ai componenti del comitato bilaterale e alle stesse Parti sociali sui temi dell'intelligenza artificiale, come previsto dal CCNL (art. 6 comma 12).

c) Impatto occupazionale: trasformazione e ricomposizione del lavoro e opportunità di crescita

Le Parti riconoscono che l'evoluzione tecnologica e l'adozione di sistemi di Intelligenza Artificiale incidono in modo crescente su processi, professionalità, ruoli e contenuti delle mansioni, determinando fenomeni di trasformazione e ricomposizione del lavoro che richiedono un presidio condiviso e responsabile, orientato a valorizzare le opportunità connesse all'innovazione.

In tale prospettiva, le Parti intendono, al fine di cogliere le evoluzioni positive, governare in modo preventivo eventuali impatti sull'occupabilità e sulle professionalità, attraverso il confronto sugli effetti dell'IA nei contesti di lavoro, sulle competenze, sull'organizzazione aziendale e sull'occupazione. A tal fine, le Parti promuovono strumenti e pratiche idonei a favorire l'allineamento tra competenze emergenti e fabbisogni aziendali, anche attraverso la valorizzazione della mobilità professionale e l'attivazione di percorsi formativi mirati.

Effettuato quanto previsto dal punto a) del presente accordo e fermo restando quanto previsto dal vigente protocollo di relazioni industriali in tema di modifiche organizzative, laddove a seguito della introduzione della IA si evidenzino necessità di ricollocazione di lavoratori, l'Azienda attiverà l'interlocuzione sindacale con indicazione dell'entità delle persone interessate, le relative motivazioni e il piano complessivo, comprensivo dei riflessi sul personale. Tale procedura si svolgerà secondo le specifiche modalità e livelli di interlocuzione previsti nell'accordo collettivo sulla mobilità infragruppo.

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'utilizzo dell'intelligenza artificiale potrà comportare l'aggiornamento e la valorizzazione delle competenze richieste per il presidio dei nuovi processi produttivi, con la conseguente necessità di prevedere momenti di verifica per l'eventuale evoluzione delle professionalità coinvolte. In tali casi, qualora dovessero evidenziarsi impatti organizzativi da cui derivano nuovi profili professionali, sarà definito, con un apposito verbale di classificazione, sottoscritto in sede di contrattazione, il relativo inquadramento.

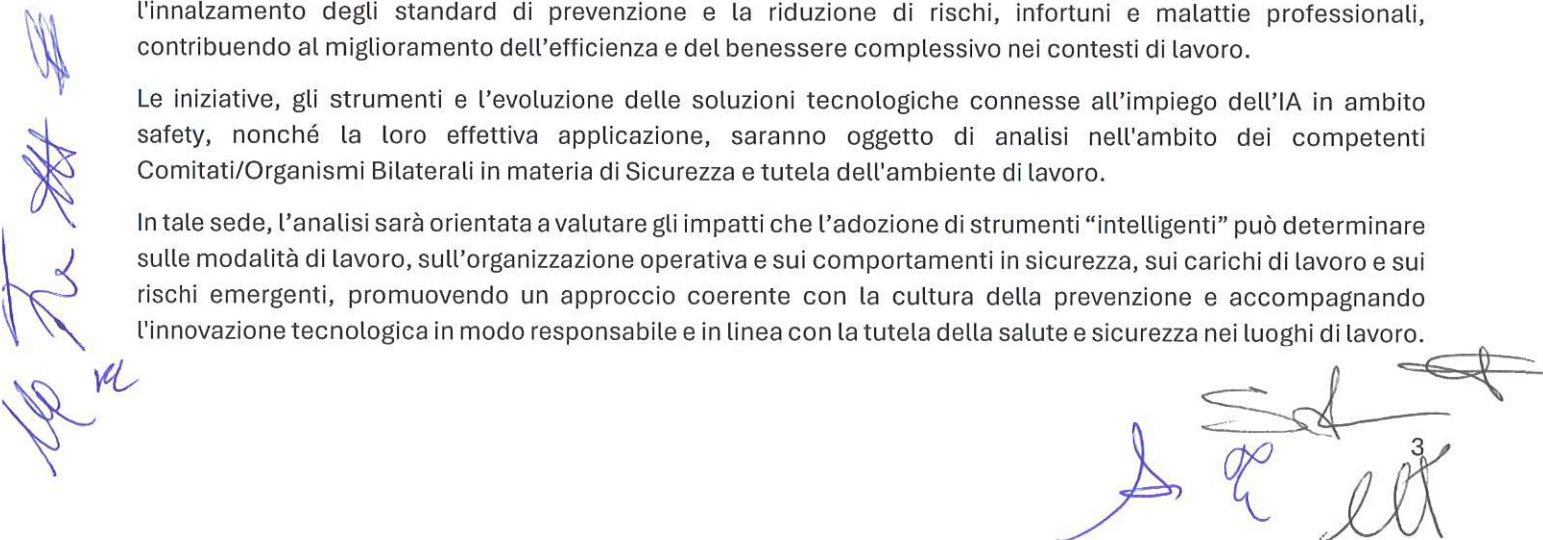
In prospettiva, qualora lo sviluppo dell'innovazione tecnologica anche grazie all'Intelligenza Artificiale contribuisse ad accrescere l'efficacia e l'efficienza dei processi, l'eventuale incremento della produttività sarà presa in considerazione nella definizione della metodologia e dell'importo del premio di risultato.

d) IA e safety, security e protezione dei dati

Le Parti riconoscono che l'adozione di sistemi di Intelligenza Artificiale può costituire un fattore abilitante per l'innalzamento degli standard di prevenzione e la riduzione di rischi, infortuni e malattie professionali, contribuendo al miglioramento dell'efficienza e del benessere complessivo nei contesti di lavoro.

Le iniziative, gli strumenti e l'evoluzione delle soluzioni tecnologiche connesse all'impiego dell'IA in ambito safety, nonché la loro effettiva applicazione, saranno oggetto di analisi nell'ambito dei competenti Comitati/Organismi Bilaterali in materia di Sicurezza e tutela dell'ambiente di lavoro.

In tale sede, l'analisi sarà orientata a valutare gli impatti che l'adozione di strumenti "intelligenti" può determinare sulle modalità di lavoro, sull'organizzazione operativa e sui comportamenti in sicurezza, sui carichi di lavoro e sui rischi emergenti, promuovendo un approccio coerente con la cultura della prevenzione e accompagnando l'innovazione tecnologica in modo responsabile e in linea con la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



L'utilizzo di sistemi di IA che incidono sull'organizzazione del lavoro sarà oggetto di valutazione del rischio con il coinvolgimento degli RLSA ai sensi della normativa vigente.

Verrà assicurata un'adeguata informazione e formazione dei lavoratori in merito ai rischi specifici connessi all'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale, nonché alle misure di prevenzione e protezione adottate.

L'innovazione tecnologica e l'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro devono avvenire nel rispetto della protezione dei dati personali, garantendo la tutela dei diritti dei lavoratori in conformità ai principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, proporzionalità richiamati dal GDPR (Reg. UE 2016/679).

L'impiego di dati biometrici nei sistemi di IA potrà avvenire esclusivamente nel rispetto della normativa applicabile, incluso il Regolamento (UE) 2024/1689 (IA Act) e il GDPR e nei limiti e alle condizioni in essa previste.

e) Tutele individuali e collettive del lavoratore

Le Parti condividono che l'IA offre soluzioni di lavoro a disposizione dei dipendenti per migliorare la prestazione lavorativa e che il suo utilizzo in Azienda avvenga sempre nel rispetto della dignità e della riservatezza, in linea con il quadro normativo europeo e nazionale, tutelando pertanto i lavoratori da ogni forma di bias discriminatorio (genere, età, ecc..).

Le Parti condividono, altresì, che la decisione definitiva relativamente alla costituzione del rapporto di lavoro e alla sua modificazione, ivi compresi i provvedimenti disciplinari, sia sempre riservata a una persona fisica che eserciti un potere effettivo e autonomo, garantendo l'esclusione dall'adozione di provvedimenti basati unicamente su trattamenti automatizzati e il diritto del lavoratore alla trasparenza sulle logiche adottate nei suoi confronti.

Nelle ipotesi in cui trovi applicazione l'articolo 1bis d.lgs. n. 152/1997, le Parti confermano che le informazioni saranno fornite in via preventiva alle competenti organizzazioni sindacali/RSU. Laddove le suddette informazioni riguardino una pluralità di ambiti organizzativi e/o geografici, le informazioni saranno fornite alle Segreterie Nazionali delle organizzazioni sindacali sottoscrittrici del presente accordo.

Restano sempre ferme le previsioni di cui all'art. 35 sulla valutazione di impatto sulla protezione dei dati del GDPR, nonché quanto stabilito dagli articoli 4 e 8 della legge n. 300/1970.

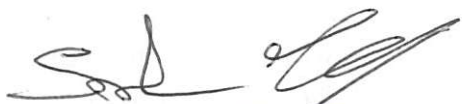
In un'ottica di sostenibilità della filiera produttiva, l'Azienda, come leader della transizione energetica, si impegna a promuovere nel Settore i principi contenuti nel presente accordo, anche nei confronti dei fornitori, al fine di favorire l'impiego responsabile dell'IA, con particolare riferimento al tema del reskilling e dell'occupabilità di lungo periodo.

Le Parti, nel confermare la volontà comune di governare i processi di innovazione nel rispetto della centralità della persona e di promuovere un sistema di relazioni industriali fondato sul dialogo costruttivo, sulla partecipazione e sulla reciproca collaborazione, si incontreranno entro un anno dalla sottoscrizione del presente accordo per analizzarne l'applicazione e valutare eventuali aggiornamenti o integrazioni.

Letto, confermato e sottoscritto









Accordo sulla impiegabilità all'interno del Gruppo

Roma, 20 luglio 2026

TRA

Enel S.p.A., rappresentata da: Colacchia, Forte, Cesa, Mannaioli, Chianese, Di Rollo, Scurti

E

Le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FILCTEM-CGIL, rappresentata da: Sorrentino, Tudino, Lovisetto

FLAEI-CISL, rappresentata da: Testa, Froli, Marras, Mazzucotelli, Ronci, Ottaviani

UILTEC-UIL, rappresentata da: Pantò, Cozzolino

Premesso che

- le Parti, nel tempo, hanno affrontato il tema dell'occupabilità in Azienda che ha trovato – coerentemente con quanto previsto dal Modello di Relazioni Industriali definizione nell' "Accordo sulla mobilità funzionale, geografica e infragruppo" del 9 maggio 2013;
- tale Accordo ha consentito di gestire – in un clima di fiducia – le ricadute occupazionali dei processi di riorganizzazione in uno spirito solidaristico di Gruppo al fine di realizzare una protezione complessiva della vita lavorativa dei dipendenti mediante l'ottimale impiego e l'adattamento delle capacità, competenze e professionalità a situazioni che cambiano.

Considerato che

- il tempo trascorso dalla stipula del sopracitato Accordo e i profondi cambiamenti avvenuti e in corso negli scenari macroeconomici e di business impongono alle Parti di rivisitarne e aggiornarne i contenuti e le procedure, al fine di renderlo proficuamente utilizzabile sia nel presente che nel prossimo futuro;
- il Gruppo opera in un contesto di profonda evoluzione industriale, tecnologica e organizzativa, nel quale la transizione energetica, la digitalizzazione dei processi, l'introduzione progressiva di soluzioni di intelligenza artificiale e l'evoluzione dei modelli operativi determinano una continua ridefinizione dei fabbisogni professionali, delle competenze richieste e della distribuzione delle attività tra le diverse società e articolazioni organizzative;
- tali trasformazioni possono generare, anche in modo non uniforme e non necessariamente riconducibile a singole riorganizzazioni, situazioni di disallineamento tra competenze disponibili, attività in evoluzione e fabbisogni emergenti del Gruppo, rendendo necessario disporre di strumenti strutturati, trasparenti e condivisi per accompagnare tempestivamente percorsi di riqualificazione, ricollocazione e mobilità interna;
- in questa prospettiva, la mobilità interna assume una funzione non solo gestionale, ma anche anticipatoria e di politica attiva del lavoro, finalizzata a valorizzare le professionalità esistenti, sostenere l'occupabilità nel lungo

periodo e favorire il miglior equilibrio possibile tra esigenze organizzative, continuità occupazionale, sviluppo delle persone e competitività del Gruppo.

Tutto ciò premesso e considerato

Le Parti, nel presente accordo sulla mobilità, intendono confermare l'obiettivo di tutela attiva dell'occupazione e dell'occupabilità nel lungo periodo e di valorizzazione delle competenze per raggiungere l'ottimale impiego delle risorse interne, non solo nei casi in cui i processi di riorganizzazione impattino su articolazioni organizzative con riflessi su gruppi omogenei e definiti di lavoratori, ma anche nei casi in cui ciò avvenga in modo trasversale e parziale per più articolazioni organizzative con riflessi su gruppi non omogenei di lavoratori.

Le Parti, altresì, si danno atto che le misure previste nel presente accordo potranno essere utilizzate anche quale strumento di governo delle transizioni in atto e dei connessi processi di mobilità interna legati ad esigenze di riequilibrio della domanda ed offerta del mercato interno del lavoro sempre al fine di garantire la piena e buona occupazione dei lavoratori e l'occupabilità; in questa prospettiva, viene rafforzato il principio dell'upskilling e del reskilling continuo quale leva strutturale e permanente, volto a sostenere l'adattabilità professionale, prevenire situazioni di criticità occupazionale e favorire percorsi di sviluppo, assicurando un equilibrio sostenibile tra le esigenze organizzative, la competitività aziendale e la tutela dell'occupazione nel lungo periodo, in coerenza con i principi del dialogo sociale e della responsabilità condivisa tra le Parti.

Nel presente accordo sulla mobilità vengono chiaramente indicati: i principi guida di riferimento e gli effetti sul personale, le modalità di realizzazione della mobilità nonché la definizione della procedura sindacale da adottare e il relativo necessario collegamento con le attribuzioni conferite al Comitato bilaterale sulla formazione e l'impiegabilità.

A. Principi di riferimento

La ricollocazione del personale all'interno del Gruppo è ispirata ai seguenti principi guida:

- attuare lo strumento della mobilità infragruppo quale leva strategica per garantire l'impiegabilità previa valutazione in concreto sull'efficacia/praticabilità anche di altre soluzioni organizzative e gestionali, quali, ad esempio, insourcing di attività;
- 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 relativi alla safety;
- realizzare gli interventi di ricollocazione nel rispetto delle esigenze di conciliazione con la vita familiare e dei criteri di buona gestione, privilegiando ad esempio la mobilità interaziendale all'interno dello stesso bacino geografico rispetto al criterio di appartenenza societaria;
- garantire l'efficace governo delle dinamiche evolutive della domanda e offerta nel mercato del lavoro interno connesse ad esigenze organizzative e di business per consentire il pieno impiego e la riutilizzazione attraverso lo sviluppo di nuove professionalità all'interno del Gruppo;
- assicurare visibilità e trasparenza all'interno del 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.

Le Parti si impegnano affinché nella ricollocazione dei dipendenti nella società di appartenenza e/o in altra società del Gruppo:

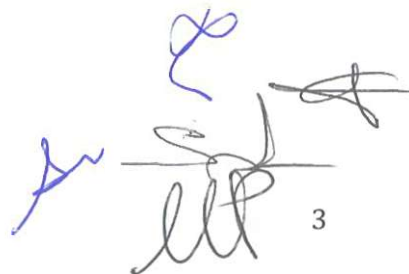
- sia realizzato l'impiego proficuo di tutti i dipendenti partendo dalle loro competenze e professionalità per consentirne la riutilizzazione all'interno del Gruppo anche oltre il perimetro della singola società/Business Line;
- sia favorita prioritariamente l'assegnazione ad altra attività con mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento e, fermo restando il mantenimento della categoria legale, siano previste ulteriori soluzioni di ricollocazione per salvaguardare l'interesse del dipendente ad evitare l'applicazione di misure di maggior impatto.
- sia sempre assicurata una formazione adeguata nell'assegnazione di attività diverse da quelle precedentemente svolte;
- sia ricercata, ove possibile, attraverso l'utilizzo della mobilità intersocietaria, una destinazione geografica in ambito territoriale attiguo/limitrofo alla sede di lavoro precedente.

B. Trattamento economico

Ai dipendenti ricollocati all'interno della stessa società o in altre 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 ne avevano dato titolo al riconoscimento. Resta fermo che saranno assorbiti o conguagliate le misure economiche previste da specifici accordi sindacali vigenti per i lavoratori che escono dal turno, semiturno, qualora il dipendente sia successivamente riutilizzato 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".

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. 22 CCNL, sempre che ne ricorrano i presupposti. Al dipendente che alla cessione del rapporto di lavoro sia già percettore dei trattamenti di cui all'art. 22 CCNL, per antecedente trasferimento nel comune in cui ha sede la nuova attività, continueranno ad essere applicate le misure previste fino alla naturale scadenza.

I lavoratori che, senza giustificato motivo, non aderiscano alla proposta di ricollocazione all'interno della stessa società o in altre 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. 22 CCNL, ivi incluso quanto espressamente previsto per il rifiuto del trasferimento. Restano ferme le specifiche tutele previste per i lavoratori beneficiari della legge n. 104/1992 con disabilità grave o per assistere un familiare con disabilità grave.



C. Mobilità intersocietaria

La mobilità dei dipendenti all'interno del Gruppo in Italia viene effettuata – oltre alle ipotesi di trasferimento di ramo d'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.

Gli istituti di cui alle lettere a) e b) possono essere utilizzati alternativamente o in sequenza per lo spostamento del medesimo dipendente, modulando il processo di mobilità secondo le esigenze connesse ai casi concreti.

D. Tutela della safety

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.).

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.

Nel caso in cui l'applicazione delle misure di cui al presente accordo dovesse riguardare una pluralità di dipendenti, sarà 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.

E. Criteri per l'individuazione dei lavoratori

Qualora – in caso di necessità di ricollocazione di personale riscontrata in una o più unità organizzativa – non sia interessata la totalità del personale, l'individuazione dei destinatari dei percorsi di mobilità interna e/o di riqualificazione avverrà con metodo trasparente e tracciabile, privilegiando la volontarietà, sulla base di un "bilancio delle competenze". I criteri, applicati anche in modo combinato, per individuare il personale interessato sono:

- carichi di lavoro dell'unità;
- esigenze tecnico produttive e organizzative;
- esposizione del profilo professionale ai cambiamenti tecnologici/organizzativi e prospettive di trasformazione della professionalità acquisita (esempio impatto della IA/automazione sulle mansioni attuali);
- gap di competenze rispetto ai fabbisogni attuali e prospettici dell'Azienda;
- interesse professionale dichiarato;
- preferenze di mobilità funzionale/geografica;
- considerazione delle esigenze di conciliazione vita-lavoro, ivi compresi i carichi familiari;
- eventuali situazioni di maggiore vulnerabilità.

Resta inteso che nell'individuazione del personale interessato, la volontarietà costituisce criterio prioritario. Con riguardo al criterio relativo ad eventuali "situazioni di maggiore vulnerabilità" si terrà conto a titolo esemplificativo della presenza di figli piccoli o situazioni di particolare fragilità familiare, eventuali limitazioni derivanti dalla sorveglianza sanitaria, condizioni di salute che possono rendere problematica la ricollocazione per incompatibilità oggettive con le relative prescrizioni sanitarie.

F. Procedura sindacale

Fermo restando quanto previsto dal Modello di relazioni industriali vigente, con riferimento all'obiettivo dell'ottimale dimensionamento degli organici, realizzato anche attraverso l'utilizzazione dell'art. 4 della legge 92/2012, in caso di eccedenze di personale in una o più unità produttive derivanti da riorganizzazioni o in caso di situazioni rilevanti che richiedono di intervenire anticipatamente per prevenire criticità e favorire il riequilibrio della domanda ed offerta del mercato del lavoro interno derivante da iniziative di insourcing, dagli impatti dell'innovazione tecnologica e dall'evolversi del Business, le Società interessate ne daranno comunicazione alle Organizzazioni sindacali nazionali, aprendo una fase di interlocuzione nel corso della quale saranno fornite indicazioni circa l'entità del personale interessato, le relative motivazioni e il piano complessivo, comprensivo dei riflessi sul personale, con individuazione dei dipendenti, per il superamento della situazione e relativa tempistica di implementazione.

A valle della fase di interlocuzione di cui sopra, laddove il personale interessato sia collocato trasversalmente su più unità produttive diffuse sul territorio, le Organizzazioni sindacali regionali/territoriali, assistite dalle RSU, potranno richiedere un incontro sia al fine di verificare l'omogenea applicazione dei criteri e delle garanzie definiti a livello nazionale, sia per esaminare i suddetti riflessi sul personale in coerenza con quanto sopra definito.

L'intera procedura – i cui punti essenziali saranno riepilogati in apposita nota - dovrà espletarsi entro un tempo congruo, di norma complessivamente non superiore ad un mese, per consentire gli approfondimenti sindacali nel rispetto delle esigenze aziendali di tempestività.

I dipendenti interessati hanno diritto di richiedere un confronto riguardo i criteri di applicazione contenuti nel presente accordo, assistiti su loro richiesta dalla RSU o da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale firmataria del presente verbale.

G. Comitato sulla formazione e l'impiegabilità

L'Azienda 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 Relazioni Industriali e dal CCNL, con particolare riferimento all'individuazione dei percorsi formativi di sostegno alla ricollocazione e riconversione ai fini della piena occupabilità interna e per svolgere il ruolo di raccordo con i Fondi interprofessionali per la formazione inerenti le procedure di finanziamento.

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.

In tale ambito assume particolare rilievo, anche in un'ottica di politiche attive per la salvaguardia dell'occupabilità di lungo periodo, l'adozione di strumenti e iniziative tesi ad implementare un ecosistema aziendale in grado di garantire e valorizzare diritti formativi individuali e strumenti di validazione delle competenze all'interno di un costante dialogo sociale.

Letto, confermato e sottoscritto

Alb. La
Motta Lue
Andrea M
J. Maria Carmine
G. P.

Alb. La
Lupano Corina
Alb. La
Andrea M