

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 5 febbraio 2021

Tirreno Power S.p.a. rappresentata da: Patrone, Nicolini

E

la FILCTEM rappresentata da: Sorrentino, Tudino

la FLAEI rappresentata da: Mancuso, Spitale

la UILTEC rappresentata da: Pirani, Bottaro, Cozzolino, Appetecchi, Mesisca

Assistiti dalle delegazioni regionali, territoriali e aziendali

PREMESSA

- Con Deliberazione del Direttore Generale del 23 dicembre 2019, Tirreno Power ha disposto l'attuazione di un piano di esodo volontario incentivato in vigore dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2022, destinato ad accompagnare alla pensione i lavoratori che matureranno il relativo diritto entro i successivi quattro anni dall'uscita dall'Azienda.
- Il 17 febbraio 2020 Azienda e OO.SS. hanno siglato un verbale di accordo in merito alla gestione e monitoraggio del turn-over, alla definizione di incentivi integrativi per i dipendenti che vedranno accettata la richiesta di adesione all'esodo (contributo welfare, bonus integrativo di 4 mensilità, bonus per adesione entro il 30 giugno 2020, bonus destinato agli aventi diritto a pensione per effetto di "opzione donna" e "quota 100") e alla clausola di garanzia.
- Attraverso due comunicazioni aziendali Tirreno Power ha successivamente rimodulato alcuni equilibri in merito alla clausola di garanzia (22 giugno 2020) e al perimetro dei potenziali destinatari (10 novembre 2020), esteso ai dipendenti con diritto a pensione entro il 31 dicembre 2027.
- Parallelamente alla raccolta delle adesioni, concluse il 30 novembre 2020, Azienda e OO.SS. si sono confrontate sui singoli territori per condividere gli impatti delle uscite sull'operatività, gli assetti organizzativi a tendere e le azioni da intraprendere per limitare la perdita di know-how, arrivando a siglare 3 accordi distinti.
- Le adesioni raccolte sono state 44:
 - 6 nello staff di direzione
 - 20 nel Polo Ligure (14 nella Centrale di Vado Ligure e 6 nel Settore Fonti Rinnovabili)
 - 15 nella Centrale di Torrevaldaliga sud
 - 3 nella Centrale di Napoli

AP



- La funzione Personale sta verificando, per ogni dipendente che ha presentato l'adesione, tutta la documentazione prodotta e necessaria all'uscita incentivata, segnalando ai lavoratori eventuali richieste di integrazione.

ACCORDO

Le aree aziendali nelle quali sono state registrate maggiori adesioni sono i siti produttivi, che nei prossimi 2 anni vedranno un significativo numero di uscite del personale dedicato all'esercizio e alla manutenzione degli impianti.

Alla luce di tale evidenza le Parti hanno:

- analizzato puntualmente gli impatti di tali uscite nell'attuale assetto organizzativo
- identificato soluzioni per garantire continuità operativa e solidità in termini di competenze e presidio delle attività
- individuato, anche attraverso gli accordi siglati sui territori, elementi organizzativi comuni in tutti i siti e soluzioni particolari legate alle esigenze del sito specifico

Attraverso i confronti in merito alle esigenze organizzative derivanti dalle uscite di personale (pari a circa il 20% della forza lavoro), le Parti hanno condiviso la necessità di effettuare un importante turn-over, che vede sia la mobilità interna di circa 20 risorse, sia 36 nuovi inserimenti, che rappresentano circa l'82% delle uscite che si registreranno nel prossimo biennio.

La struttura a medio termine individuata (allegato A) risulta pertanto come conseguenza delle particolari caratteristiche professionali del personale che ha aderito all'esodo incentivato 2020-2022, con l'obiettivo di mantenere i più alti livelli di efficacia operativa.

Gli avvicendamenti possono essere attivati con personale interno, candidatosi per la copertura delle posizioni disponibili che l'Azienda comunicherà ove opportuno, o attraverso selezioni esterne di personale con caratteristiche coerenti con il profilo ricercato.

In entrambi i casi le Parti condividono la centralità dei percorsi di formazione e addestramento, elementi fondamentali per una gestione efficace del turn-over in Azienda.

Per consentire la massima condivisione del know-how nelle aree interessate dagli avvicendamenti di personale, l'Azienda ha pianificato gli inserimenti tenendo conto del periodo di formazione/affiancamento per ciascun profilo, arrivando in alcuni casi a 14 mesi di percorso formativo e attestandosi su una media di circa 10 mesi.

Per gestire gli inserimenti dall'esterno l'Azienda ha attivato percorsi di formazione teorica e periodi di addestramento sul campo, corredati da test finali di apprendimento, destinati a gruppi di stagisti/lavoratori. Il percorso fornisce ai discenti gli elementi fondamentali per la copertura del ruolo e restituisce all'Azienda le caratteristiche dei singoli partecipanti in termini di attitudini e competenze.

AP



In funzione delle caratteristiche rilevate e degli esiti dei test di apprendimento l'Azienda selezionerà i partecipanti idonei a ricoprire il ruolo, nel numero minimo necessario alla sostituzione del personale in uscita così come rappresentato in tabella A, ed interromperà la collaborazione con gli altri. Questi ultimi, se ritenuti comunque idonei, andranno a costituire un bacino dal quale attingere prioritariamente per eventuali future necessità di personale nello stesso ambito professionale.

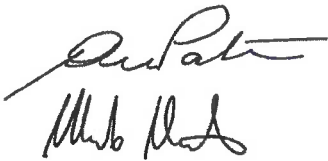
Tenendo conto dei tempi di formazione individuati e del diritto a pensione del singolo lavoratore l'Azienda ha pianificato le uscite del personale, dandone formale comunicazione agli interessati.

NOTE CONCLUSIVE

Azienda e OO.SS., attraverso riunioni periodiche, monitoreranno il processo di turn-over durante tutto il periodo del suo svolgimento.

In particolare, sarà cura delle Parti valutare le evoluzioni professionali e i carichi di lavoro derivanti dalla rimodulazione avvenuta per l'intero organico.

TIRRENO POWER



OO.SS.

