

**Accordo integrativo ad
Accordo quadro di regolamentazione nel Gruppo Iren dell'art.4, legge 92/2012 e s.m.i.**

Il giorno 7 novembre 2017 in Roma

tra

Iren S.p.a. - anche a nome e per conto delle Società da essa controllate (direttamente o indirettamente), Iren Ambiente S.p.a., Iren Energia S.p.a., Iren Mercato S.p.a., Ireti S.p.a., AMIAT S.p.A., TRM S.p.A., Iren Rinnovabili S.p.a., Atena Trading S.p.a., Salerno Energia Vendita S.p.a., Atena S.p.a., Iren Acqua S.p.a., Iren Acqua Tigullio S.p.a., Am.Ter. S.p.a., Iren Laboratori S.p.a. -, di seguito il Gruppo o l'Azienda,

e

le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, rappresentate dalle Segreterie nazionali di categoria FILCTEM/CGIL, FEMCA/CISL, UILTEC/UIL, FLAEI/CISL, FP/CGIL, UILTRASPORTI/UIL, FIT/CISL RETI e FIADEL - con le Delegazioni Territoriali -, ovvero le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative nel Gruppo e in ciascuna Società, di seguito le OO.SS.,
di seguito -nel loro insieme- le Parti,

- premesso che in data 7 novembre 2017 è stato raggiunto fra le Parti un nuovo Accordo quadro di regolamentazione nel Gruppo Iren dell'art.4, legge n. 92/2012 e s.m.i. (di seguito Accordo quadro 11/2017);
- richiamate le premesse e le considerazioni preliminari dello stesso, e in particolare che
 - ❖ dalla fine del 2014 il Gruppo si è profondamente modificato, impegnandosi in un processo di ristrutturazione e riorganizzazione che ha consentito di migliorare i risultati economici, aggregando importanti realtà societarie quali AMIAT S.p.A. e Atena S.p.A.;
 - ❖ i processi di ristrutturazione, aggregazione e integrazione sono tuttora in corso e la pressione competitiva è crescente, con evidenti implicazioni sugli assetti produttivi, sui costi -ivi compreso il costo del lavoro- e sul dimensionamento degli organici;
 - ❖ le criticità di contesto sopra evidenziate implicano non solo un'attenta gestione degli investimenti per lo sviluppo, ma anche una drastica riduzione dei costi operativi, a partire da quelli delle funzioni di supporto e di servizio;
 - ❖ al fine di adeguare il dimensionamento e la qualificazione degli organici al nuovo contesto occorre adottare una pluralità di strumenti, fra cui l'avvio di un nuovo piano di incentivazione all'esodo;
 - ❖ a fronte delle uscite l'Azienda prevede di realizzare un piano di assunzioni corrispondenti indicativamente al 50% complessivo delle uscite nelle posizioni di Staff e al 80% delle posizioni dei settori operativi;
 - ❖ si è congiuntamente definito di finalizzare il confronto sul sistema degli appalti esistente nel Gruppo, con la definizione di un specifico Accordo, entro la fine del 2017;
 - ❖ il nuovo piano di incentivazione all'esodo non è comunque in alcun caso finalizzato ad incrementare il livello di esternalizzazioni;
- ribadito che, come indicato nelle suddette premesse e considerazioni preliminari, per il funzionamento e lo sviluppo delle Aziende coinvolte, sono indispensabili, nel rispetto delle compatibilità economiche e degli obiettivi generali del Gruppo:
 - ❖ un'adeguata pianificazione delle uscite,
 - ❖ il reimpiego delle risorse interne attraverso misure di formazione, addestramento e mobilità professionale,
 - ❖ la definizione di un piano di assunzioni tale da assicurare tempestivamente le competenze professionali necessarie per il pieno funzionamento nei processi operativi e lo sviluppo di nuove attività;
- condivisa l'esigenza di:
 - a) migliorare la fase attuativa di quanto sopra, tenuto anche conto dell'esperienza maturata a seguito

dell'avvio dell'attuazione dell'Accordo quadro di regolamentazione nel Gruppo Iren dell'art.4, legge n. 92/2012 e s.m.i. 24.10.2014;

- b) effettuare una verifica puntuale dei fabbisogni di organico, a partire dalle esigenze operative su base territoriale (Emilia, Liguria, Piemonte);

si concorda quanto segue

- 1) Le Premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.
- 2) Il rispetto integrale delle procedure previste dal Protocollo delle Relazioni Industriali di Gruppo è il presupposto fondamentale e il punto di riferimento per la gestione dei cambiamenti richiesti al Gruppo, con particolare riferimento al Piano Industriale.
- 3) Le Parti proseguiranno i confronti avviati su base territoriale delle esigenze operative e di organico, tenendo anche conto dei processi di cambiamento in atto, ivi incluse le gare per la concessione dei servizi. Gli esiti di tali confronti saranno congiuntamente esaminati a livello nazionale entro fine dicembre 2017.
Inoltre, per quanto riguarda il settore Ambiente Emilia, entro la suddetta data, si completerà il confronto sulle attività attualmente in appalto e in scadenza e sui relativi percorsi di internalizzazione, tenendo sempre conto delle gare per la concessione del servizio avviate o prossime.
- 4) Anche al fine di garantire un adeguato assetto degli organici e la funzionalità dei servizi, le attività di monitoraggio di cui al punto 8.2 dell'Accordo quadro 11/2017 si avvieranno immediatamente dopo la data di scadenza per l'espressione delle manifestazioni di interesse e la firma degli accordi attuativi dell'Accordo quadro 11/2017; a tal fine le OO.SS. si impegnano a individuare i Componenti delle Commissioni di cui al suddetto punto non appena insediate le nuove RSU. Le Parti condividono che il confronto sugli organici sarà in ogni caso basato su una puntuale valutazione delle esigenze operative.
- 5) Per conseguire gli obiettivi di miglior utilizzo e crescita professionale del personale in forza, l'Azienda si impegna a elaborare e presentare alla Commissione di cui sopra il Piano di Formazione di Gruppo entro il 28.2.2018, in modo da poter completare gli appositi confronti previsti dal Protocollo delle Relazioni Industriali non oltre il 31.3.2018, data in cui il Piano deve essere pubblicato
- 6) Posto che fino alla firma della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non si può considerare certa alcuna cessazione, le Aziende avvieranno le procedure di selezione per ciascuna delle posizioni di cui si condivide l'esigenza di copertura in modo che gli inserimenti
 - avvengano di norma contestualmente alle date di cessazione dei titolari e,
 - per il personale selezionato dal mercato del lavoro, sia possibile effettuare percorsi di inserimento collettivi, per tipologia di posizione, per quanto riguarda la formazione di base su organizzazione aziendale, ambiente e sicurezza del lavoro, contratti collettivi di lavoro.In caso di ricorso a tirocini pre-assuntivi, anche a seguito di convenzioni con l'Università o di progetti di alternanza scuola/lavoro, l'inserimento potrà essere anticipato, fermo restando che i tirocinanti non devono in alcun caso essere utilizzati in attività per le quali non sia stata effettuata la dovuta formazione (anche specifica) in materia di ambiente e sicurezza del lavoro.
- 7) Salvo manifesta indisponibilità di candidature interne in tempi compatibili con le date di inserimento previste, sarà data priorità alla copertura delle posizioni rese vacanti tramite selezione interna; in tali casi l'Azienda si impegna ad effettuare specifici percorsi di inserimento e formazione, da valutarsi caso per caso.
- 8) Per garantire un efficace inserimento del personale dal mercato del lavoro, l'Azienda presenterà per ciascuna tipologia di posizione da coprirsi un percorso di inserimento e formazione, che sarà oggetto di



approfondimento con la Commissione Formazione e addestramento di cui al Protocollo delle Relazioni Industriali siglato in data 7.1.2017 e quindi di eventuale confronto fra le Parti prima dell'attuazione. Resta inteso che in caso di tirocinio e/o avvio di contratti con contenuti formativi devono essere individuati tutor aziendali, che garantiscano anzitutto il corretto svolgimento del percorso (o delle fasi del percorso) da essi presidiato.

- 9) Per conseguire gli obiettivi di miglior utilizzo e crescita professionale del personale in forza, l'Azienda si impegna a elaborare e presentare alla Commissione di cui sopra il Piano di Formazione di Gruppo entro il 28.2.2018, in modo da poter completare gli appositi confronti previsti dal Protocollo delle Relazioni Industriali non oltre il 31.3.2018, data in cui il Piano deve essere pubblicato.

Letto, confermato e sottoscritto

Per Iren S.p.A., anche a nome e per conto delle Società indicate in premessa

Per le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including names like Boguani, Pizzetti, and others.]

