

Protocollo delle relazioni industriali nel Gruppo IREN

Il giorno 24 del mese di marzo 2011, presso la sede di Iren S.p.A. a Torino,
fra Iren S.p.A.,

anche a nome e per conto delle Società dalla stessa controllate
del cui personale è delegata la gestione alla Capo Gruppo o a Società di primo livello del Gruppo,
con sede nelle Province di Genova, Parma, Piacenza, Reggio Emilia e Torino,
le Segreterie Nazionali, Regionali e Territoriali di Categoria dei territori di cui sopra
FILCTEM-CGIL, FP-CGIL, FEMCA-CISL, FLAEI-CISL, FIT-CISL, UILCEM-UIL, UILTrasporti-UIL e
le R.S.U. e le R.S.A. del Gruppo Iride S.p.A. e Enia S.p.A.
- di seguito le Parti-

premessi che:

- il Protocollo delle Relazioni Industriali è lo strumento che regola tali relazioni per quanto riguarda la Capogruppo Iren, le Società di primo livello e le Società controllate che operano nei territori di riferimento per le quali è gestita la Funzione Personale;
- Il Protocollo è finalizzato anche al coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori per:
 - lo sviluppo del Gruppo e delle Società che ne fanno parte e l'attuazione del Piano Industriale;
 - la realizzazione di eventuali processi di riorganizzazione;
 - la tutela dei posti di lavoro e la valorizzazione e crescita delle professionalità e competenze dei lavoratori attraverso gli strumenti più idonei, a partire dalla formazione, privilegiando -per quanto riguarda i rapporti di lavoro dipendente- i contratti a tempo indeterminato;
 - la definizione di modalità di armonizzazione dei trattamenti economici e normativi in coerenza con i contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) applicati, i diversi cicli produttivi e la diversificazione territoriale delle attività;
 - la qualità nell'erogazione dei servizi;
- è comune intento delle Parti
- operare nell'ambito delle procedure di informazione, confronto/consultazione e contrattazione previste dai CCNL applicati, e
- realizzare un sistema atto a favorire il processo di integrazione tra le diverse realtà del Gruppo e il funzionamento organizzativo del Gruppo nel suo complesso, e in particolare a:
 - ❖ dare un'identità forte al Gruppo, marcandone i caratteri distintivi;
 - ❖ esprimere un governo del Gruppo basato su cultura e su valori condivisi che producano coesione e sviluppo delle attività in esso svolte;
 - ❖ mantenere una caratterizzazione territoriale in grado di consentire alle Società che operano sul territorio di contribuire alla qualificazione dei servizi a rete;
 - ❖ mantenere all'interno del Gruppo l'integrità delle filiere produttive aziendali nei diversi settori di riferimento, garantendo il mantenimento e lo sviluppo delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite nell'ambito delle attività svolte nel Gruppo stesso;
 - ❖ ottimizzare il rapporto fra le strutture della Capo Gruppo e le strutture delle Società di primo livello;
- proseguire un corretto sistema di relazioni industriali nell'ambito del Gruppo, proseguendo le tradizioni dei Gruppi di origine ma nel contempo innovandole ed adeguandole ai nuovi contesti;

specificato che, di seguito, per "Territori" si intendono Emilia (e/o le singole Province in cui operano Società già del Gruppo Enia), Provincia di Genova e Provincia di Torino e per "Società" quelle indicate in Premessa;

si concorda quanto segue:

1. Le Premesse sono parte integrante del presente Protocollo.
2. Le Parti opereranno per la salvaguardia e nel rispetto della piena applicazione di quanto previsto dai vigenti CCNL, ai diversi livelli di relazioni industriali di seguito specificati, confermando l'orientamento all'applicazione di CCNL di Settore nei diversi settori merceologici in cui si articola il Gruppo. In tal senso i CCNL applicati nel Gruppo sono individuati nei CCNL unico di Settore Gas/Acqua, CCNL unico di Settore Elettrico e CCNL Federambiente/FISE. Sono fatti salvi gli altri CCNL ad oggi applicati in AEMNet e SasterNet e al personale proveniente da Enia Progetti, salvo diverso accordo fra le Parti; resta altresì inteso che, in caso di avvio o acquisizione di nuove attività ad oggi non gestite e afferenti ad altri settori merceologici, le Parti potranno individuare ulteriori CCNL di riferimento. Sarà oggetto di successiva contrattazione fra le Parti l'eventuale individuazione di un unico CCNL di riferimento per le Funzioni di Staff e le Entità organizzative che curano attività trasversali, quali ad es. servizi di Gruppo, salvaguardando le specificità di filiera.

3. Il sistema di relazioni industriali del Gruppo

- avrà come presupposto una diffusa conoscenza delle strategie del Gruppo, nonché una particolare attenzione per la tutela degli interessi collettivi e la valorizzazione professionale dei lavoratori, confermando il pieno utilizzo delle sedi di informazione, confronto/consultazione e contrattazione previste nei contratti collettivi di settore e negli accordi aziendali in essere, e
- sarà articolato su tre livelli:
 - a) di Gruppo, sulle tematiche di interesse generale del Gruppo e/o trasversali a più business e/o territori e sull'andamento e lo sviluppo dei diversi settori di business, ovvero politiche industriali, indirizzi su assetti organizzativi, risultati economici di Gruppo e di Settore di business, processi di armonizzazione contrattuale;
 - b) territoriale, sulle tematiche che riguardano le Società dislocate sullo stesso Territorio, in modo da garantire una coerenza orizzontale delle politiche adottate sui singoli Territori nei confronti dei diversi *stakeholders* e favorire il radicamento territoriale;
 - c) aziendale, sulle tematiche che riguardano una singola Società (e/o quelle che ad essa fanno capo, se trattasi di società di primo livello), in modo da garantire una coerenza per filiera delle politiche adottate e conseguire un'adequata competitività nei Settori di riferimento.

4. In riferimento a quanto concordato sopra, per quanto riguarda i contenuti:

- a) a livello di Gruppo sono demandati i seguenti temi, con le procedure e la periodicità per ciascuno specificate:
 - informazione preventiva e/o consuntiva, di norma con periodicità annuale,
 - Piano Industriale;
 - indirizzi di politica industriale e piani di investimento;
 - andamento economico e produttivo (bilancio);
 - perimetro delle principali attività aziendali di Società controllate e Società partecipate;
 - politiche organizzative, con riferimento anche alle politiche occupazionali;
 - politiche di esternalizzazione e utilizzo dei fornitori in appalto;
 - politiche di valorizzazione e formazione delle risorse umane, con riferimento anche alle nuove forme di ingresso;
 - quadro evolutivo della struttura organizzativa;
 - natura e caratteristiche dei principali lavori appaltati;
 - rapporto sulla situazione del personale femminile ai sensi della L. 125/91;
 - principali dati per Bilancio di sostenibilità;
 - confronto o consultazione, in occasione dei previsti incontri informativi, o a seguito di scelte attuative aziendali, o su richiesta di una delle Parti:
 - ristrutturazioni, cessioni e trasformazioni, programmi di riorganizzazione che incidono su livelli occupazionali e condizioni di lavoro a livello di Gruppo;
 - linee generali di attuazione e sviluppo del Piano Industriale;
 - linee generali su formazione e addestramento del personale;
 - linee generali di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane;
 - linee generali d'intervento in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
 - contrattazione, di norma con periodicità annuale o pluriennale,
 - linee generali di armonizzazione di normative contrattuali e trattamenti economici vigenti, ivi incluse le tematiche riguardanti il cosiddetto *welfare aziendale* (assistenza sanitaria, attività culturali e ricreative, ecc.);
 - Premio di Risultato di Gruppo;
 - definizione del modello per la gestione della rappresentanza dei lavoratori;
- b) a livello territoriale sono demandati i seguenti temi, con le procedure e la periodicità per ciascuno specificate:
 - informazione preventiva e/o consuntiva, di norma con periodicità annuale,
 - programmi di investimento e politica industriale territoriale;
 - andamento economico, produttivo e occupazionale a livello territoriale;
 - attività certificate in essere nei Territori di riferimento;
 - confronto o consultazione, in occasione dei previsti incontri informativi, o a seguito di scelte attuative aziendali, o su richiesta di una delle Parti,

- evoluzione dell'organizzazione del lavoro delle Società operanti sul Territorio, con riferimento alle ricadute territoriali delle politiche occupazionali e di esternalizzazione/utilizzo dei fornitori in appalto di Gruppo e/o di Settore;
- piani di formazione ed addestramento del personale operante sullo stesso Territorio;
- iniziative per il miglioramento della qualità del servizio;

- contrattazione,
con periodicità annuale o a seguito di scelte attuative aziendali, o su richiesta di una delle Parti,
- tutte le tematiche rinviate alla contrattazione territoriale dai CCNL applicati;
 - eventuali articolazioni per Territorio del Premio di Risultato, nel quadro del Premio di risultato di Gruppo;
 - eventuali articolazioni e/o modifiche territoriali degli orari di lavoro;

c) a livello aziendale sono demandati i seguenti temi, con le procedure e la periodicità per ciascuno specificate:

- informazione preventiva e/o consuntiva,
di norma con periodicità annuale,
- programmi di investimento e indirizzi di sviluppo;
 - andamento economico, produttivo e occupazionale;
 - programmi in materia di sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
 - piani di formazione aziendali;
- confronto o consultazione
in occasione dei previsti incontri informativi, o a seguito di scelte attuative aziendali, o su richiesta di una delle Parti,
- programmi di riorganizzazione e di esternalizzazione/utilizzo dei fornitori in appalto che incidono su livelli occupazionali nella Società;
 - tutte le tematiche rinviate al confronto e alla consultazione dai CCNL applicati;

- contrattazione
in occasione dei previsti incontri informativi, o a seguito di scelte attuative aziendali, o su richiesta di una delle Parti,
- tutte le tematiche rinviate alla contrattazione dai CCNL applicati;
 - eventuali articolazioni per Società del Premio di Risultato, nel quadro del Premio di risultato di Gruppo.
- Il livello aziendale, a seconda dei temi da trattare, potrà riguardare tutte le Società che fanno capo ad una stessa Società di primo livello.

5. Fermo restando che le procedure per le relazioni industriali a livello aziendale devono avvenire nel rispetto dei tempi e delle materie specificate dai diversi CCNL di riferimento, a livello di Gruppo e a livello Territoriale le procedure di cui al punto precedente presentano le seguente strutturazione e durata.

a) La contrattazione consiste nella discussione dialettica tra le Parti finalizzata al raggiungimento di accordi che -in base ai principi dell'ordinamento- esprimono la loro volontà, ne coinvolgono la piena responsabilità ed hanno forza vincolante per le stesse.

L'eventuale accordo viene formalizzato con un verbale sottoscritto dai soggetti attori del negoziato.

La contrattazione dovrà avere tempi compatibili rispetto alla definizione delle materie che ne costituiscono l'oggetto. Per specifiche esigenze operative aziendali al momento dell'attivazione della contrattazione, si concorderà la durata massima della procedura, che si concluderà con un'intesa o con il mancato accordo; in caso di mancato accordo tra le Parti sulla durata della procedura, essa non può eccedere 30 giorni di calendario, durante i quali le Parti si impegnano a non effettuare iniziative unilaterali.

b) Il confronto consiste in scambi di informazioni e di valutazioni tra le Parti, finalizzati a un esame approfondito della materia.

Il confronto sarà attuato mediante incontri promossi dalle Aziende o richiesti dalle OO.SS., e, di norma, a seconda dell'argomento, preceduto dall'invio di idonea documentazione informativa, in tempi e con modalità tali da consentire l'espressione di una autonoma capacità propositiva e di valutazione.

La consultazione consiste nell'acquisizione di pareri, richieste o indicazioni delle Organizzazioni Sindacali, ovvero nella verifica di fenomeni su materie specificamente individuate.

Anche nella consultazione la finalità è la ricerca di possibili convergenze tra le Parti.

La consultazione sarà promossa dalle Aziende anche su richiesta delle OO.SS., e potrà essere preceduta, ove la materia lo richieda, dall'invio di idonea documentazione informativa.

Il confronto e la consultazione dovranno avere tempi compatibili rispetto alle finalità di tali procedure, in relazione alle materie trattate e alle esigenze operative.

c) L'informazione consiste nella comunicazione alle Organizzazioni Sindacali di notizie ed indicazioni in ordine a materie o fenomeni sui quali si è inteso assicurare la conoscenza alle Organizzazioni medesime, sia attraverso incontri sia attraverso la trasmissione di documentazione.
La procedura si conclude in un tempo massimo di 7 giorni di calendario dall'invio della specifica documentazione e/o dall'effettuazione dell'incontro.

6. Posto che le Parti si impegnano a definire organismi di coordinamento e a costituire R.S.U. -laddove non presenti e/o già scadute- entro dicembre 2011, la titolarità delle relazioni industriali ai diversi livelli sopra definiti nel frattempo sarà assunta:

a) a livello di Gruppo, dai soggetti a ciò delegati da Capo Gruppo e da Segreterie Nazionali e Regionali/Territoriali di Categoria, con la partecipazione di eventuali organismi di coordinamento fra RSU-RSA/Territoriali già esistenti;

b) a livello territoriale, dai soggetti a ciò delegati dalla Società di primo livello del territorio cui fa capo la Funzione Personale e dalle Segreterie Regionali/Territoriali di Categoria, con la partecipazione di eventuali organismi di coordinamento fra RSU-RSA già esistenti;

c) a livello aziendale, dai soggetti a ciò delegati dalla Società di primo livello di riferimento e dalla propria Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) e/o dalle proprie Rappresentanze Sindacale Aziendali (RSA), laddove previste dai CCNL. Laddove presenti RSA e/o RSU, esse potranno essere assistite dalle Segreterie Territoriali di categoria, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL di riferimento.

Resta inteso che, nel rispetto del Protocollo fra Proprietà e OO.SS.LL., per le materie in esso trattate saranno titolari delle procedure a livello di Gruppo e a livello territoriale le Segreterie Confederali competenti, fermo restando il coinvolgimento delle Segreterie di Categoria..

8. Nelle Società in cui, in base alle attività svolte per filiera, viene adottato un unico CCNL di riferimento, ai singoli lavoratori cui fosse applicato un diverso CCNL verrà proposto il passaggio al CCNL applicato nella Società, dandone preventiva informazione alle OO.SS. interessate.

In tali Società, fino a che permangono diversi CCNL la tutela individuale dei lavoratori sarà comunque assicurata dalle OO.SS. delle Categorie di provenienza, mentre la tutela collettiva dei lavoratori sarà assicurata dalle RSU e/o RSA, ove previste dai CCNL.

Le Parti, nel darsi atto che non possono essere costituite RSA laddove -nelle Società in esame- il numero dei lavoratori cui si applica un CCNL diverso da quello di riferimento è inferiore a 15, valuteranno congiuntamente come regolare eventuali casi di Rappresentanti/Delegati ad oggi eletti o nominati in Organi di Categoria e/o RSU e/o RSA, ove previste dai CCNL di CCNL diversi da quello di riferimento.

9. Non appena costituiti nuovi organismi di coordinamento, verranno concordate fra le Parti a livello di Gruppo le loro modalità di funzionamento.

Con specifico riferimento alla normativa sui permessi sindacali del CCNL unico di settore gas e acqua, verrà altresì definita a livello di Gruppo la tematica dei cosiddetti distacchi sindacali.

10. Le Società consentiranno alle RSU/RSA firmatarie del presente Protocollo, previa specifica regolamentazione, l'utilizzo del sistema informatico per comunicazioni con i propri iscritti e al personale aziendale.

11. Il personale in trasferta o che opera transitoriamente fuori dalla propria sede di lavoro ha diritto a partecipare alle assemblee dei lavoratori nel caso riguardino tematiche di Gruppo o della Società cui è in forza o del relativo Territorio.

12. Le Parti si impegnano a valutare congiuntamente gli accordi sindacali attualmente in essere al fine di agevolare il processo di integrazione e identificazione del personale nelle strategie del Gruppo, con l'obiettivo di favorire una graduale armonizzazione dei trattamenti, nel rispetto degli elementi distintivi connessi ai diversi settori e alle organizzazioni del lavoro in essere a livello territoriale, a partire dalla Capo Gruppo Iren S.p.A.; nel frattempo si conferma la validità e l'applicabilità degli accordi aziendali in vigore nelle diverse Società di origine, fermo restando che il presente Protocollo annulla e sostituisce i precedenti in materia del Gruppo Iride e del Gruppo Enia.

Il presente Protocollo sarà oggetto di verifica fra le Parti, in fase di prima applicazione, a gennaio 2012 e successivamente, su richiesta di una delle Parti, con periodicità annuale.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials.]

Dichiarazione finale

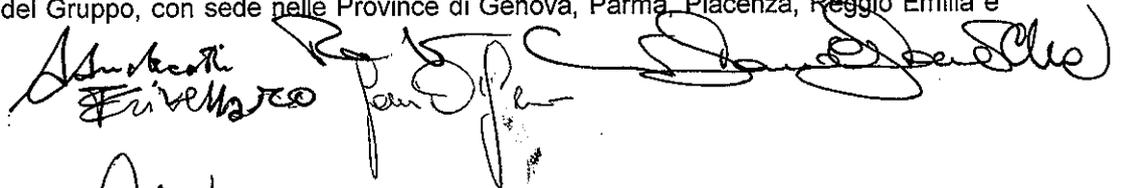
Le Parti si danno reciprocamente atto che, in relazione alle caratteristiche specifiche di alcuni temi da trattare, dovrà essere assicurata la più stretta osservanza di quanto disposto dal Testo Unico (D.Lgs. 58/98) e dai relativi regolamenti di attuazione in materia di pubblicazione o divulgazione di informazioni, notizie e dati riservati, di soggetti emittenti strumenti finanziari quotati, che dovessero emergere nel corso e nell'ambito delle sessioni di discussione e comunque di incontro con le organizzazioni sindacali.

Letto, approvato e sottoscritto.

24 marzo 2011

Per Iren S.p.A.

anche a nome e per conto delle Società controllate del cui personale è delegata la gestione a Iren S.p.A. o a Società di primo livello del Gruppo, con sede nelle Province di Genova, Parma, Piacenza, Reggio Emilia e Torino



Per le OO.SS.LL.

Nazionali
Regionali/Territoriali
R.S.U/R.S.A. del Gruppo

