

## Protocollo Relazioni Industriali Gruppo Iren

Il giorno 21 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. -

e

**le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori** - rappresentate da

- Segreterie nazionali di categoria FILCTEM/CGIL, FEMCA/CISL, UILTEC/UIL, FLAEI/CISL, FP/CGIL, UILTRASPORTI/UIL, FIT/CISL RETI e FIADEL, e
- Segreterie Regionali e Territoriali di FILCTEM, FP - CGIL, FLAEI, FEMCA, FIT - CISL, UILTEC, UILTRASPORTI/UIL, FIADEL -
- Rappresentanze aziendali dei lavoratori;

di seguito le Parti,

Premesso che

- Le Parti confermano l'esigenza di disporre di uno strumento che regoli le Relazioni Industriali in Iren S.p.A. e nelle Società controllate direttamente o indirettamente da Iren S.p.A. e la volontà di definire un sistema di relazioni industriali che realizzi un modello avanzato di partecipazione.

In particolare le Parti intendono, attraverso il Protocollo di Relazioni Industriali di Gruppo, favorire il potenziamento del processo di informazione e confronto e lo sviluppo di ulteriori strumenti di promozione della cultura partecipativa delle lavoratrici e dei lavoratori (di seguito i lavoratori), nella convinzione che la partecipazione degli stessi sia fondamentale in un contesto di riferimento caratterizzato dalla liberalizzazione dei mercati e dall'assegnazione delle concessioni attraverso il sistema delle gare. Tale contesto comporta infatti la necessità di far fronte alla crescente concorrenzialità sostenendo continui processi di adeguamento industriale, organizzativo e tecnologico, nonché azioni di sviluppo e di miglioramento dell'efficienza, della qualità e dell'efficacia dei servizi erogati, i cui risultati richiedono un forte coinvolgimento e il possesso di adeguate professionalità, con il riconoscimento del lavoro come fattore strategico del cambiamento.

- Il Protocollo siglato fra le Parti in data 24.3.2011 deve essere adeguato, anche in relazione ai profondi cambiamenti intervenuti nella governance e nella struttura del Gruppo e alla nuova fase storica del Gruppo stesso.

In particolare, l'accentramento delle funzioni di staff e trasversali e la costituzione di Business Unit cui afferiscono i diversi settori di attività del Gruppo, finalizzati a migliorare la competitività del Gruppo attraverso una maggiore integrazione e focalizzazione delle strutture e attraverso la razionalizzazione societaria, richiedono che il sistema di relazioni industriali del Gruppo non solo venga rivisto adeguandolo al nuovo assetto organizzativo del Gruppo, ma anche che possa seguirne l'evoluzione in modo dinamico. Oltre che ai cambiamenti degli scenari di mercato, occorre inoltre tener conto in tal senso dei processi di aggregazione territoriale e delle nuove opportunità di mercato che si stanno sviluppando, richiedendo anche nuove competenze.

- Nella consapevolezza che un modello di relazioni industriali incentrato sulla partecipazione costituisce un efficace strumento per la gestione attiva dei processi di cambiamento e per il perseguimento di scelte il più possibile condivise, il presente Protocollo assume come condivisi i seguenti obiettivi specifici:

- favorire i programmi di sviluppo del Gruppo nelle sue articolazioni di business e territoriali e l'attuazione del Piano Industriale;

- favorire la tutela e la qualità dell'occupazione, anche nel settore degli appalti, privilegiando - per quanto riguarda il rapporto di lavoro con dipendenti - i contratti a tempo indeterminato;
- mantenere all'interno del Gruppo l'integrità delle filiere produttive aziendali nei diversi settori di riferimento, anche attraverso processi di re-internalizzazione di linee di attività nonché attraverso il controllo e il governo delle attività in appalto, garantendo il mantenimento e lo sviluppo delle competenze acquisite e la loro valorizzazione;
- mantenere un forte legame con i Territori in cui opera il Gruppo, assicurando l'erogazione di servizi di qualità ed economicamente sostenibili;
- rafforzare le politiche di sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente e le politiche di welfare aziendale e per le pari opportunità;
- sviluppare l'identità, l'integrazione e la cultura di Gruppo, favorendo i processi di partecipazione dei lavoratori.

Tenuto conto del Protocollo d'Intesa tra i Comuni capofila del Gruppo Iren e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori siglato a Reggio Emilia in data 11 aprile 2017.

si concorda quanto segue:

#### A) Parte generale

1. Le Premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. Le Parti operano per la salvaguardia e nel rispetto della piena applicazione di quanto previsto dai vigenti CCNL ai diversi livelli di relazioni industriali, confermando i CCNL di riferimento per i diversi settori merceologici in cui si articola il Gruppo, individuati nel CCNL unico settore Gas-Acqua, CCNL Unico settore Elettrico, CCNL unico Ambiente/Utilitalia.
3. Per le Funzioni di Staff e le Entità organizzative che curano attività trasversali, quali ad es, servizi di Gruppo, le Parti ritengono opportuno adottare un unico CCNL di riferimento.

Eventuali altri CCNL presenti nel Gruppo saranno oggetto di un processo di superamento, con la sottoscrizione di appositi accordi da definire entro e non oltre marzo 2018; resta inteso che - in caso di avvio o acquisizione di nuove attività ad oggi non gestite e afferenti ad altri settori merceologici - le Parti valuteranno congiuntamente le implicazioni contrattuali che ne deriveranno.

4. Le Parti aderiscono integralmente ai contenuti dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 febbraio 2014 e dichiarano di voler stipulare il presente Protocollo nel loro rispetto; in particolare si concorda che dovranno essere integralmente rispettate tutte le procedure stabilite nei suddetti documenti, tenuto conto di quanto di seguito stabilito.

5. Le Parti effettueranno verifiche annuali sull'applicazione di quanto convenuto nel presente Protocollo e, in caso di particolari esigenze o nuove condizioni organizzative, potranno essere apportate le necessarie integrazioni o modifiche.

#### B) Struttura e articolazione del sistema di relazioni industriali

6. Posto che il sistema di relazioni industriali nel Gruppo ha come presupposto una diffusa conoscenza delle strategie dello stesso, 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, tale sistema -in relazione alla specifica architettura societaria e territoriale del Gruppo- si articola su tre livelli:

AM 2 39 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 dei Settori di business, e sui processi di armonizzazione degli accordi aziendali, di coordinamento dei CCNL di riferimento e di integrazione aziendale;
- aziendale, sulle tematiche che riguardano le Società afferenti a ogni singola Business Unit (BU) o una singola Società o aggregati di Società per la quale è stata costituita una Rappresentanza sindacale unitaria (RSU);
- territoriale, sulle tematiche che riguardano la singola unità produttiva, a valle del livello aziendale, o sulle tematiche che riguardano più Società dislocate sullo stesso Territorio.

7. In riferimento a quanto sopra, per quanto riguarda i contenuti, fermo restando il rispetto dei CCNL di riferimento a livello aziendale:

- 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 e alle politiche di internalizzazione;
  - politiche di esternalizzazione e utilizzo dei fornitori in appalto;
  - politiche di valorizzazione, selezione e formazione delle risorse umane, con riferimento anche alle nuove forme di ingresso;
  - rapporto sulla situazione del personale femminile ai sensi della legge 125 del 1991;
  - 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:
  - linee generali di attuazione e sviluppo del Piano Industriale;
  - ristrutturazioni, acquisizioni, cessioni e trasformazioni nonché programmi di riorganizzazione che incidono su livelli occupazionali e condizioni di lavoro a livello di Gruppo, con riferimento anche alle scelte in materia di appalti e di internalizzazione;
  - linee generali su formazione e addestramento e per la valorizzazione e sviluppo delle risorse umane;
  - linee generali d'intervento in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
  - programmi per le pari opportunità;
- contrattazione, di norma con periodicità annuale o pluriennale,
  - linee generali e interventi per l'armonizzazione di normative contrattuali e trattamenti economici vigenti, ivi incluse le tematiche riguardanti il *welfare aziendale* (assistenza sanitaria, attività culturali e ricreative, ecc.);
  - linee generali ed interventi per il coordinamento delle normative dei vari CCNL di riferimento;
  - Premio di Risultato di Gruppo;
  - evoluzione del modello per la gestione della rappresentanza dei lavoratori;

- 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,
  - Piano Industriale (indirizzi di politica industriale e piani di investimento specifici);
  - andamento economico e produttivo aziendale (bilancio);
  - politiche organizzative, con riferimento anche alle politiche occupazionali e alle politiche di internalizzazione, nonché politiche di esternalizzazione e utilizzo dei fornitori in appalto adottate dall'azienda;

Handwritten blue initials and marks on the left margin, including a large 'A' and various scribbles.

Handwritten black initials and marks on the right margin, including a large 'A', 'AS', and several signatures.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a central '3' and various names like 'AS', 'OR', 'BB', 'F', 'Q'.

- politiche specifiche di valorizzazione, selezione e formazione delle risorse umane, con riferimento anche alle nuove forme di ingresso;
- confronto o consultazione, in occasione dei previsti incontri informativi, o a seguito di scelte attuative aziendali, o su richiesta di una delle Parti:
  - linee generali di attuazione e sviluppo del Piano Industriale e delle politiche a livello aziendale;
  - programmi di riorganizzazione che incidono su livelli occupazionali e condizioni di lavoro a livello di Azienda, con riferimento anche alle scelte adottate in materia di appalti e di utilizzo dei fornitori in appalto;
  - programmi di esternalizzazione e di internalizzazione a livello aziendale;
  - programmi su formazione e addestramento e per la valorizzazione e sviluppo delle risorse umane a livello aziendale;
  - linee e programmi d'intervento in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, a livello aziendale;
- 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, con i livelli di esigibilità dagli stessi previsti;
- eventuali articolazioni per Azienda del Premio di Risultato, nel quadro del Premio di risultato di Gruppo.

▪ a livello territoriale sono demandati i seguenti temi, con le procedure e la periodicità per ciascuno specificate:

➤ per più Società operanti sullo stesso Territorio

a) 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;

b) confronto o consultazione, su richiesta di una delle Parti,

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

c) contrattazione, con periodicità annuale o a seguito di scelte attuative aziendali, o su richiesta di una delle Parti,

- tutte le tematiche eventualmente rinviate alla contrattazione territoriale dai CCNL applicati;
- eventuali articolazioni e/o modifiche territoriali dei servizi al dipendente;

➤ per singole unità produttive, sempre su richiesta di una delle Parti, interventi attuativi di programmi aziendali riguardanti l'unità produttiva, a valle del livello aziendale, nel rispetto delle procedure previste dai CCNL di riferimento e del presente Protocollo.

8. Sul piano delle procedure, fermo restando che devono sempre garantire la reciprocità fra le Parti e avvenire nel rispetto dei tempi e delle materie specificate dai diversi CCNL di riferimento, a livello di Gruppo e a livello aziendale le procedure presentano la seguente strutturazione e durata.

a) L'informazione – di norma preventiva, esclusa quella prevista per dati a consuntivo e tenendo sempre conto dei vincoli esistenti per le Società quotate o di tipo normativo in generale - consiste nella comunicazione alle Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) 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 10 giorni di calendario dall'invio della specifica documentazione e/o dall'effettuazione dell'incontro, salvo casi specifici in cui sia necessaria una durata maggiore (da convenirsi fra le Parti) per consentire alle OO.SS. di prendere coscienza delle questioni trattate ed esaminarle.

b) Il confronto e la consultazione consistono rispettivamente in scambi di informazioni e di valutazioni

4

tra le Parti, finalizzati a un esame approfondito della materia, e nell'acquisizione di pareri, richieste o indicazioni delle Organizzazioni Sindacali, ovvero nella verifica di fenomeni su materie specificamente individuate, con la finalità di ricercare possibili convergenze tra le Parti. Sia il confronto sia la consultazione sono attuati attraverso incontri fra le Parti e potranno essere preceduti, ove la materia lo richieda, dall'invio di idonea documentazione informativa in tempi e con modalità tali da consentire l'espressione di una autonoma capacità propositiva e di valutazione da parte delle OO.SS.

Il confronto e la consultazione dovranno avere tempi compatibili rispetto alle finalità di tali procedure, in relazione alle materie trattate e alle esigenze operative, e comunque indicativamente non superiori ai 21 giorni di calendario.

c) 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 40 giorni di calendario, durante i quali le Parti si impegnano a non effettuare iniziative unilaterali.

### C) Titolarità delle relazioni industriali e ruoli specifici

9. La titolarità delle relazioni industriali ai diversi livelli sopra definiti è in capo ai seguenti soggetti nel rispetto di quanto previsto dal T.U. sulla rappresentanza del 10 febbraio 2014:

- a livello di Gruppo, soggetti a ciò delegati da Iren S.p.A. e Segreterie Nazionali di Categoria firmatarie dei CCNL di riferimento, con il Coordinamento nazionale RSU e le Segreterie Regionali/Territoriali di Categoria;
- a livello aziendale, soggetti a ciò delegati da Iren S.p.A. e RSU aziendale, in rapporto con le Segreterie Nazionali e/o Regionali/Territoriali di Categoria, tenendo sempre conto dei CCNL di riferimento;
- a livello territoriale;
  - per più Società operanti sullo stesso Territorio, soggetti a ciò delegati da Iren S.p.A. e Segreterie Regionali/Territoriali di Categoria, con il coordinamento di delegati designati nell'ambito delle RSU operanti sul Territorio, in rapporto con le Segreterie Nazionali e/o Regionali/Territoriali di Categoria, tenendo sempre conto dei CCNL di riferimento;
  - per singole unità produttive, RSU aziendale locale (RSU-L) interessata, intendendo con "RSU aziendale locale" la RSU eletta per unità produttiva, fatte salve diverse previsioni dei CCNL di riferimento.

10. Tenuto conto dell'articolazione del Gruppo, le RSU aziendali sono elette per CCNL e sono costituite come da allegato 1, con le articolazioni in esso indicate, sulla base della regolamentazione definita dalle OO.SS. firmatarie del presente Protocollo in modo da assicurare la maggior rappresentatività, sempre nel rispetto del CCNL di riferimento. In caso di acquisizioni/modifiche societarie con procedure di trasferimento di rami d'azienda, le Parti dovranno definire, nei tempi previsti dalle intese di cui al punto 3., le variazioni al suddetto allegato ferma restando la validità della RSU in carica fino alla costituzione della nuova RSU.

Nel caso di presenza di unità produttive in diverse Regioni o Province, le RSU aziendali individuano, sulla base delle regolamentazione di cui sopra, organismi di coordinamento, denominati Comitati Esecutivi RSU Aziendale (CE RSU), con poteri e funzioni definite.

Al completamento delle elezioni delle RSU aziendali e della nomina dei rispettivi CE RSU, sulla base del regolamento stabilito dalle OO.SS., verrà costituito il Coordinamento nazionale RSU - con un numero massimo pari a n. 45 unità.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'GR', '5', 'Bj', and others.]*

Nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs.81/2008, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) verranno eletti come previsto dai rispettivi CCNL di riferimento contestualmente all'elezione delle RSU e in coerenza con l'articolazione delle stesse; qualora siano presenti unità produttive in diverse Regioni o Province, vengono individuati sulla base delle regolamentazione che verrà definita dalle OO.SS., organismi di coordinamento fra gli RLS.

Resta inteso che dovranno comunque essere definiti RLS per ogni singola Società per la quale siano previsti a norma di Legge.

#### D) Sistema di partecipazione

11. Con il fine specifico di dare attuazione e impulso a un sistema partecipativo, vengono istituiti Comitati bilaterali tematici a livello nazionale sulle seguenti materie:

- Ambiente e Sicurezza;
- Formazione a addestramento;
- Pari opportunità;
- Welfare.

I suddetti Comitati rappresentano sedi di studio e approfondimento di carattere non negoziale delle rispettive tematiche, al fine di elaborare proposte per le sedi di confronto, consultazione e contrattazione di Gruppo, e sono formati da esperti designati da ciascuna delle Parti firmatarie del presente Protocollo in numero adeguato alle tematiche da affrontare.

Il numero dei componenti di designazione di ciascuna delle Parti non può in alcun caso eccedere dieci unità.

Ciascun Comitato si riunisce su richiesta di una delle Parti, almeno una volta ogni anno, per esaminare dati, problematiche, percorsi di sviluppo/miglioramento e specifici obiettivi relativi alle rispettive tematiche; Iren S.p.A. si impegna inoltre a convocare il Comitato interessato in caso di rilevanti modifiche legislative, per individuarne le implicazioni e le azioni necessarie.

12. Quale garante e motore del sistema partecipativo viene inoltre costituito un Comitato Relazioni Industriali, composto pariteticamente da Rappresentanti della Direzione del Gruppo e dalla Segreteria Nazionale delle OO.SS. firmatarie del presente Protocollo, nonché da 12 Rappresentanti dei Lavoratori designati dalle stesse.

Il suddetto Comitato si riunirà di norma una volta all'anno e avrà il compito di approfondire le seguenti tematiche:

- linee guida del Piano industriale del Gruppo;
- scenari di riferimento economico, normativo/regolatorio e settoriale, con particolare riferimento alle tematiche tariffarie e impiantistiche;
- dinamiche organizzative e occupazionali previste;
- principali interventi per adeguare le competenze del personale alle nuove esigenze e acquisirne di nuove;
- linee di intervento su sostenibilità, pari opportunità e welfare;
- proposte finalizzate a coinvolgere i lavoratori rispetto alle scelte del Gruppo.

Sarà infine specifico compito del Comitato approfondire i possibili obiettivi per il premio di risultato di Gruppo e le relative modalità di comunicazione e monitoraggio al personale, al fine di stimolarne consapevolezza e coinvolgimento.

## E) Agibilità sindacali

13. Per l'espletamento del loro mandato, le RSU e i Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza hanno diritto ai permessi sindacali retribuiti previsti dal vigente CCNL o dalle norme di Legge e a tal fine Iren S.p.A. fornisce entro gennaio di ogni anno tutti i dati necessari.

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

14. E' ammessa, previa richiesta scritta del Comitato Esecutivo della RSU interessata, la compensazione del monte ore permessi fra le varie RSU-L per singola RSU aziendale.  
Tutte le richieste di permessi sindacali (incluse quelle di RLS) devono essere preventivamente inoltrate alle competenti strutture della Direzione Personale per la tenuta della relativa contabilità, con i tempi e le modalità previste dai CCNL di riferimento.

15. Le Società consentono alle RSU aziendali e alle OO.SS. firmatarie del presente Protocollo, previa specifica regolamentazione da concordarsi a livello di Gruppo, l'utilizzo del sistema informatico per comunicazioni al personale aziendale e ai propri iscritti.

16. Il Gruppo sostiene le spese di funzionamento del Coordinamento nazionale RSU e dei Comitati bilaterali (ad es. spese di viaggio o di alloggio) nonché per lo svolgimento dell'attività istituzionali degli RLS, sulla base dello specifico Regolamento da concordarsi.  
Resta inteso che non è ammesso in alcun caso il rimborso di spese non documentate e prive di specifica motivazione.

17. In ciascuna Unità Produttiva l'Azienda ha l'obbligo di predisporre idonei spazi per l'affissione di testi e comunicati da parte delle OO.SS. e delle RSU; è vietata l'affissione di testi e comunicati al di fuori dei suddetti spazi.

18. In ogni Provincia in cui hanno sede operativa Società con almeno 100 dipendenti, il Gruppo mette a disposizione delle RSU operanti su quel Territorio un locale per le proprie riunioni.

19. Al fine di conoscere la situazione degli iscritti e i relativi versamenti, l'azienda fornisce trimestralmente a ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente Protocollo l'elenco nominativo dei propri iscritti e le quote versate.

## F) Procedure di raffreddamento e conciliazione e regolamentazione del diritto di sciopero – Assemblee sindacali del personale

20. Per ciascuna Azienda deve essere definito uno specifico accordo per la regolamentazione dei minimi di servizio in attuazione della Legge 146/1990 e successive modificazioni, nel rispetto dei CCNL di riferimento; laddove non esistenti o da adeguare, i suddetti accordi dovranno essere conclusi entro marzo 2018.

21. Fermo restando quanto disposto dai singoli CCNL di riferimento, le assemblee devono essere svolte con modalità che tengano conto delle esigenze di informare preventivamente la cittadinanza, assicurare l'erogazione del servizio e garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

In relazione a quanto sopra, le assemblee devono essere effettuate in giornate in cui non sono presenti eventi straordinari e di norma alla fine o all'inizio dell'orario di lavoro.

La comunicazione deve essere effettuata nei termini previsti dai CCNL di riferimento.

\*\*\*\*\*

Entro il 31 dicembre 2017 le Parti concordano di definire il Protocollo attuativo in materia di appalti fra Società e OO.SS. previsto dal Protocollo di intesa tra i Comuni capofila del Gruppo Iren e le Segreterie Confederali siglato a Reggio Emilia in data 11 aprile 2017.

Le Parti si danno infine 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. 58/1998) 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, a qualsiasi livello.

Il presente Verbale di Accordo trova applicazione dal 22 novembre 2017 e sostituisce ed annulla ogni altro accordo aziendale e/o qualsivoglia altro accordo collettivo che non sia il CCNL di riferimento sulle materie in esso trattate, sottoscritto in qualsiasi tempo ed a qualsiasi titolo, o regolamentazione aziendale sulle stesse materie nei confronti dei dipendenti del Gruppo Iren.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Verbale di accordo sulle materie in esso regolate, si applicano le previsioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di riferimento.

Per la fase di prima attuazione del presente Protocollo si rimanda allo specifico accordo attuativo.

Letto, approvato e sottoscritto

Per Iren S.p.A. e le Società rappresentate

Per le OO.SS.LL.

Nazionali

Territoriali

Aziendali

## Accordo su Norme transitorie e per la prima applicazione del Protocollo Relazioni Industriali Gruppo Iren

Il giorno 21 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.

e

**le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori** - rappresentate da

- Segreterie nazionali di categoria FILCTEM/CGIL, FEMCA/CISL, UILTEC/UIL, FLAEI/CISL, FP/CGIL, UILTRASPORTI/UIL, FIT/CISL RETI e FIADEL, e
- Segreterie Regionali e Territoriali di FILCTEM, FP – CGIL, FLAEI, FEMCA, FIT – CISL, UILTEC, UILTRASPORTI/UIL, FIADEL –
- Rappresentanze aziendali dei lavoratori;

posto che le OO.SS. firmatarie del Protocollo delle Relazioni Industriali del Gruppo 21 novembre 2017 del Settore Ambiente hanno effettuato le elezioni delle R.S.U. nei giorni 25 e 26 ottobre 2017

si concorda quanto segue

1. Le OOSS firmatarie del Protocollo delle Relazioni Industriali del Gruppo Iren 21 novembre 2017 effettueranno le elezioni delle R.S.U. nei giorni 16,17 e 18 gennaio 2018 per tutti i Settori diversi dall'Ambiente, con le modalità previste dal testo unico e dai regolamenti contrattuali; entro il 28 febbraio 2018 procederanno poi alla nomina/elezione dei CE RSU e del Coordinamento nazionale RSU, nonché dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, nonché alla nomina/elezione dei Rappresentanti per i Comitati di cui ai punti 10. e 11. del suddetto Protocollo.

Le OOSS firmatarie del Protocollo in oggetto si impegnano inoltre a inviare a Iren SpA le regolamentazioni da esse definite su quanto sopra almeno 30 giorni di calendario prima dell'effettuazione delle elezioni delle RSU e delle nomine di cui sopra.

2. Fino al completamento delle procedure di cui sopra, la titolarità delle relazioni industriali - così come la nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza - viene demandata alle Segreterie Nazionali e/o Regionali/Territoriali di Categoria, che comunicheranno entro il 30 novembre 2017 i riferimenti (delegati) per ciascun livello individuandoli fra i componenti delle RSU uscenti e quelle regolarmente costituite esistenti.

I delegati di cui sopra potranno utilizzare pro quota i permessi previsti per attività delle RSU fino alla data di completamento delle elezioni delle RSU, ovvero entro dicembre 2017.

L' Azienda si riserva, qualora le elezioni non fossero concluse entro la data di cui sopra, di sospendere la concessione dei permessi per attività di RSU previsti dai rispettivi CCNL di riferimento con decorrenza gennaio 2018, fermo restando che le RSU regolarmente costituite manterranno i relativi permessi.

3. Fino al completamento delle procedure di cui sopra, i RLS - salvo passaggio ad altra Società non facente parte dei raggruppamenti individuati per le elezioni di RSU - restano quelli ad oggi individuati.

Il Gruppo rappresenterà entro il 30 novembre 2017 i casi in cui gli RLS risultino non presenti e/o numericamente insufficienti all'efficace svolgimento del loro ruolo; a fronte di tale segnalazione le OO.SS. si impegnano unitariamente a individuare entro il 8 dicembre 2017 RLS in modo che sia garantita la presenza di tali figure per ciascun raggruppamento individuato per le elezioni delle RSU e per le tre principali Regioni in cui opera il Gruppo e rivestono tale ruolo fino al completamento delle suddette procedure.

Resta inteso che i RLS individuati transitoriamente come sopra indicato non potranno eccedere il numero previsto dalle norme di legge e dei CCNL di riferimento.

# Protocollo Relazioni Industriali Gruppo Iren 21 novembre 2017

## Allegato 1

1. Le RSU aziendali sono costituite con riferimento ai seguenti perimetri aziendali e di Business Unit, da integrarsi sulla base del regolamento che verrà definito dalle OO.SS. in modo da garantire la rappresentanza e riferimenti sindacali anche per i Territori di seguito non citati in quanto non riconosciuti come unità produttive:
  - a) Iren SpA e Iren Laboratori SpA, di seguito Iren, con unità produttive individuate in Emilia, Genova e Torino;
  - b) Iren Ambiente SpA, Iren Rinnovabili SpA, di seguito BU Ambiente Emilia, con unità produttive individuate nelle Province di Parma, Piacenza, Reggio;
  - c) AMIAT SpA, TRM SpA, Atena SpA/Settore Ambiente, di seguito BU Ambiente Piemonte, con unità produttive individuate nelle Province di Torino e Vercelli;
  - d) Iren Energia SpA, di seguito BU Energia, con unità produttive individuate in Emilia e Torino, nonché nell' Area Idroelettrica e nell' Area Termoelettrica;
  - e) Iren Mercato SpA, Atena Trading SpA e Salerno Energia Vendita Spa, di seguito BU Mercato, con unità produttive individuate in Emilia, Genova, Salerno, Torino;
  - f) Ireti SpA, Iren Acqua SpA, Iren Acqua Tigullio SpA, AMTER SpA e Atena SpA/Holding, Servizi comuni e Area Reti, di seguito BU Reti, con unità produttive individuate nelle Province di Parma, Piacenza, Reggio, Genova, Savona, Vercelli, Torino.

Resta inteso che per le BU Ambiente deve essere istituito un coordinamento fra le RSU aziendali, con le stesse competenze previste per le RSU aziendali a livello di BU; in tal senso i raggruppamenti di cui sopra per le BU Ambiente costituiscono di norma RSU-L.

2. I componenti delle RSU aziendali sono pari ad un massimo di 155 (di cui n. 58 già elette per Ambiente), ripartite fra :
  - a) 21 Iren, di cui 14 Elettrico / Gas - Acqua e 7 Ambiente
  - b) 17 BU Ambiente Emilia, di cui 3 Elettrico / Gas- Acqua e 14 Ambiente
  - c) 34 BU Ambiente Piemonte,
  - d) 21 BU Energia,
  - e) 13 BU Mercato, Elettrico / Gas - Acqua
  - f) 49 BU Reti, di cui 46 Elettrico / Gas - Acqua e 3 Ambiente.

sulla base di quanto concordato fra le OO.SS. firmatarie, tenuto conto di quanto previsto dai rispettivi CCNL di riferimento. In fase di prima applicazione si fa riferimento alla tabella allegata.

I collegi elettorali devono essere costituiti, garantendo una presenza di delegati per unità produttiva proporzionale al numero complessivo dei lavoratori di riferimento.

Lo stesso criterio dovrà essere utilizzato per le RSU di aziende in cui si applicano più CCNL di riferimento.

La ripartizione di cui sopra dovrà essere definita in apposita regolamentazione sindacale, prima dello svolgimento delle elezioni.

3. I Componenti dei Comitati esecutivi delle RSU aziendali sono individuati sulla base della regolamentazione di cui sopra.

I Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza sono individuati sulla base delle norme di legge e di CCNL e della regolamentazione di cui sopra, in modo da garantirne sempre l'efficace svolgimento del ruolo per la Società di riferimento.