

VERBALE DI ACCORDO

Roma, addì 26 giugno 2017

Tra

La Cassa per i servizi energetici e ambientali - CSEA, in persona del legale rappresentante, il Presidente Prof. Francesco Vetrò

e

FILCTEM, rappresentata dai Sigg.: Miceli, Barbetti, Oceano, Borioni

FLAEI, rappresentata dai Sigg.: Meazzi, Mancuso, Testa, Ronci

UILTEC, rappresentata dai Sigg.: Pirani, Prestileo, Placido, Pantò

Premesso che:

- l'art. 1, comma 670, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), ha disposto la trasformazione della Cassa conguaglio per il settore elettrico (CCSE) in ente pubblico economico con la nuova denominazione di "Cassa per i servizi energetici ambientali (CSEA)";
- l'attività della CSEA è regolata dallo Statuto, approvato con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 1° giugno 2016, pubblicato sulla GU, Serie Generale, n.170, del 22 luglio 2016 (d'ora innanzi, Statuto);
- ai sensi dell'art. 1, comma 1, dello Statuto, la CSEA opera con autonomia organizzativa, tecnica e gestionale ed è sottoposta alla vigilanza del Ministero dell'economia e delle finanze e dell'Autorità per l'energia elettrica, il gas e il sistema idrico.
- ai sensi dell'art. 1, comma 4, dello Statuto, la CSEA, nel rispetto delle competenze e delle attività affidate agli altri soggetti istituzionali del settore energetico, svolge tutte le funzioni ed i compiti ad essa attribuiti dalla legge e dalle delibere dell'Autorità nell'ambito delle attività funzionali agli interessi generali da essa curati, a favore degli operatori nei settori dell'energia elettrica, del gas, del sistema idrico e dell'ambiente, offrendo anche servizi di tipo amministrativo, finanziario ed informatico;
- ai sensi dell'art. 1, comma 4, dello Statuto, i rapporti di lavoro del personale dipendente sono disciplinati dalle norme che regolano il rapporto di lavoro privato e dal Contratto Collettivo Nazionale per i Lavoratori addetti al settore elettrico (d'ora innanzi, il CCNL Elettrici);

Premesso, altresì, che:

- l'art. 2, rubricato "Relazioni Industriali", comma 22, del CCNL Elettrici del 25 gennaio 2017, dispone che *"sono fatti salvi i Protocolli di Relazioni Industriali/sindacali in atto nelle Aziende del settore"*;
- un sistema di relazioni industriali/sindacali di alto profilo - che consenta al sindacato di esprimere le proprie valutazioni e proposte in ordine alle strategie aziendali, nell'ottica di ricercare ogni possibile convergenza tra le Parti, fatta salva la distinzione dei rispettivi ruoli e delle relative responsabilità - nonché la motivazione ed il coinvolgimento delle risorse umane, costituiscono punti di forza per conseguire gli obiettivi aziendali in un quadro condiviso di valutazione delle competenze e di sviluppo;
- le evoluzioni in corso nel settore elettrico, energetico ed ambientale e la complessità delle tematiche che interesseranno la CSEA nell'imminente futuro, anche con riferimento alla sua nuova natura, pongono l'esigenza di adeguare il modello di relazioni sindacali al nuovo contesto di riferimento ed all'evolversi delle dinamiche sociali.

Tutto quanto sopra premesso, le Parti, nel confermare la centralità di relazioni industriali improntate alla valorizzazione dei rispettivi ruoli nella gestione del processo innovativo e organizzativo, pervengono alle intese riportate nel presente Protocollo di relazioni sindacali.

PROTOCOLLO DI RELAZIONI SINDACALI

A. Condizioni ed obiettivi del sistema

1. Le Parti, alla luce di quanto previsto nel CCNL del 25 gennaio 2017, convengono sull'opportunità di definire un sistema di relazioni sindacali moderno ed efficace articolato sul confronto, sulla consultazione e sull'informazione preventivi e/o periodici, finalizzato alla realizzazione di condizioni di efficienza, competitività e qualità del lavoro e del servizio erogato, nell'ottica di ricercare possibili convergenze sulle principali tematiche di reciproco interesse e con il comune intento di valorizzazione delle risorse umane e delle professionalità presenti.
2. A tal fine, l'interlocuzione sindacale dovrà svilupparsi in modo tale da consentire la rapidità del processo decisionale e la conseguente tempestiva attuazione, nel rispetto delle esigenze e delle prerogative delle Parti.

B. Forme di interlocuzione sindacale, aspetti procedurali e tempistica

La forme di interlocuzione sindacale si pongono l'obiettivo di perseguire quanto sopra indicato e si realizzano secondo le modalità di seguito descritte.

1. La Contrattazione

Consiste nella negoziazione e nella discussione dialettica tra le Parti finalizzata al raggiungimento di accordi che – nel rispetto della normativa contrattuale e di legge - esprimono la volontà di entrambe le Parti, vincolandole giuridicamente. L'accordo che conclude la contrattazione viene formalizzato con un verbale sottoscritto dalle Parti coinvolte nel negoziato (CSEA e Organizzazioni sindacali).

2. Il Confronto

Consiste in scambi di informazioni, valutazioni e ogni altra iniziativa di studio o ricerca tra l'Ente ed Organizzazioni sindacali su materie che attengono alla gestione dell'Ente medesimo, finalizzati alla ricerca di ogni possibile convergenza, nel rispetto delle esigenze gestionali ed industriali dell'Ente, fatta salva l'autonomia decisionale dell'Ente medesimo.

Il confronto sarà attuato mediante incontri preventivi promossi dall'Ente, ai vari livelli previsti dal presente Protocollo o richiesti dai competenti Organismi sindacali rappresentativi dei lavoratori, che saranno preceduti, di norma, dall'invio di idonea documentazione informativa, in tempi e con modalità tali da consentire alle stesse Organizzazioni sindacali di poter esprimere, in sede di confronto, la loro autonoma capacità propositiva e di valutazione.

Tenuto conto dell'esigenza di assicurare rapidità nei processi decisionali, l'Ente potrà comunicare nel documento di avvio del confronto che lo stesso si esaurisca nei tempi che verranno fissati in considerazione della peculiarità e complessità della materia da trattare.

In tali casi, il confronto si dovrà tenere, di norma entro 10 giorni dal ricevimento della suddetta documentazione e dovrà esaurirsi entro il termine massimo di 60 giorni dall'avvio dello stesso.

Al termine degli incontri verrà predisposta - a cura dell'Ente - la nota conclusiva: tale documento, al quale verranno allegati - come parte integrante della nota conclusiva - le eventuali osservazioni delle Organizzazioni sindacali, riassumerà l'andamento del confronto stesso, puntualizzando le posizioni espresse da ciascuna delle Parti ed individuando eventuali momenti di verifica.

3. La consultazione

Consiste nell'acquisizione di pareri o indicazioni delle Organizzazioni sindacali, ovvero nella verifica di fenomeni, su materie specificamente individuate nelle singole disposizioni contrattuali, che attengono alla gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti, ivi compresi i riflessi sul personale derivanti dall'attivazione di processi di riorganizzazione, finalizzata alla conoscenza e valutazione dei reciproci orientamenti ed opinioni, onde consentire la ricerca di possibili convergenze fra le Parti, fermo restando il potere decisionale dell'Ente in ordine alle questioni oggetto della consultazione medesima.

La consultazione sarà promossa dall'Ente, anche su richiesta delle Organizzazioni sindacali e sarà preceduta, ove la materia lo richieda, dall'invio alle competenti Organizzazioni sindacali di idonea documentazione informativa.

L'Ente, in considerazione dell'esigenza di tempestività di decisione in materia, potrà fissare i tempi nei quali dovrà concludersi la consultazione (non oltre 30 giorni dall'avvio della stessa).

Al termine della consultazione, verrà predisposto - a cura dell'Ente - un documento conclusivo nel quale saranno riportati i risultati degli incontri, puntualizzando le

posizioni espresse da ciascuna delle Parti ed individuando eventuali momenti di verifica.

4. L'informativa

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 stesse Organizzazioni. L'informativa avrà di norma, carattere preventivo.

Per tale forma di interlocuzione sindacale non sono previste particolari modalità procedurali o di formalizzazione.

C. Livelli di interlocuzione sindacale

1. Avuto riguardo all'esigenza di distribuire la facoltà di intervento e competenze in maniera efficace, in relazione all'articolazione organizzativa della CSEA e alla necessità di garantire rapidità nei processi decisionali, sono previsti due livelli di interlocuzione sindacale: con le Segreterie nazionali, con le Segreterie territorialmente competenti ovvero con le RSU. Secondo le materie di rispettiva competenza.
2. Al riguardo, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 3, comma 10, del CCNL Elettrici, nella salvaguardia del principio di non ripetitività della trattazione delle stesse materie a più livelli, la discussione dovrà avvenire esclusivamente al livello, sulle materie e secondo la specifica forma di interlocuzione appositamente previsti e non potrà avere ad oggetto materie già definite ad altri livelli di contrattazione.

D. Materie oggetto di interlocuzione sindacale

Formano oggetto di interlocuzione sindacale, secondo le forme espressamente previste, le materie successivamente descritte.

1. Incontro informativo annuale

Con cadenza annuale, dopo l'approvazione del bilancio d'esercizio, in relazione a quanto previsto dall'art. 2, comma 13, CCNL Elettrici, su richiesta delle Organizzazioni sindacali e ferme restando le competenze dell'incontro annuale di settore, si terrà un incontro informativo con le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali. In tale sede saranno esaminati i seguenti argomenti:

- a) risultati economici conseguiti;
- b) sviluppo delle attività;
- c) linee essenziali delle strategie industriali e dei conseguenti piani di investimento e di assunzione;
- d) andamento dell'occupazione, distinta per attività, sesso, tipologia di contratto;
- e) dati riferiti alle politiche di insourcing - outsourcing;
- f) approfondimenti in merito alle attività svolte, ai risultati conseguenti e ai programmi futuri in tema di tutela dell'ambiente di lavoro, di salute e sicurezza dei lavoratori, nonché approfondimenti sulle attività di studio, di sviluppo e di

- ricerca per la tutela dell'ambiente e delle condizioni di lavoro che l'Ente intendesse intraprendere, anche al fine di recepire ogni utile indicazione;
- g) politiche e piani sulle risorse umane con particolare riferimento alla formazione/addestramento e sviluppo;
 - h) politiche e piani sulle pari opportunità.

2. Ristrutturazioni e/o modifiche dell'organizzazione del lavoro

Tali materie, in relazione a quanto previsto dall'articolo 9 del CCNL Elettrici, formeranno oggetto di confronto con le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali.

L'esame dei riflessi sul personale conseguenti all'attuazione di dette modifiche organizzative formerà oggetto di consultazione, ai fini di una migliore utilizzazione delle capacità dei lavoratori, tenendo conto dell'aggiornamento professionale che gli stessi hanno ricevuto.

Il confronto sarà preceduto dall'invio di una documentazione corredata dagli elementi necessari per consentire alle Organizzazioni Sindacali competenti di avere una visione complessiva ed esauriente del progetto organizzativo e degli obiettivi perseguiti nonché di esprimere, in sede di confronto, la loro autonoma capacità propositiva e di valutazione.

Al riguardo, il confronto avente ad oggetto tali materie dovrà svilupparsi nel rispetto della tempistica prevista al punto B.2 del presente Protocollo.

In sede di confronto ci potranno essere incontri di verifica, da effettuarsi dopo un opportuno periodo di tempo, per una valutazione sullo stato di attuazione di quanto ha formato oggetto di tale forma di interlocuzione.

3. Previsioni di rinvio operate dal CCNL Elettrici – materie demandate alla contrattazione collettiva.

Nel rispetto di quanto previsto nel CCNL Elettrici e dagli accordi sindacali vigenti, confermati con il verbale di accordo sull'armonizzazione contrattuale, di cui all'Accordo sindacale del 29 luglio 2002, le discipline di carattere applicativo inerenti le materia contrattuali di seguito indicate, saranno negoziate con le Organizzazioni sindacali o con le RSU, secondo quanto previsto dalle singole disposizioni contrattuali:

- Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU);
- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- Permessi sindacali;
- Premi di risultato ed ulteriori elementi aggiuntivi di produttività;
- Formazione, relativamente alla definizione dei compiti, della composizione e delle modalità di funzionamento della Commissione bilaterale paritetica istituita ai sensi dell'art.11, comma 6, del CCNL Elettrici;
- Pari opportunità, relativamente alla definizione dei compiti, della composizione e delle modalità di funzionamento della Commissione

bilaterale paritetica istituita in coerenza all'impegno assunto nel Protocollo aziendale sulle pari opportunità (allegato al ccl 1991) fatto salvo dall'Accordo 29 luglio 2002);

- Rimborso spese (tra cui, a mero titolo esemplificativo, trasferte, trasporti e parcheggio);
- Orario di Lavoro;
- Stanziamento prestiti in favore dei dipendenti;
- Smart working;
- Regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero.

Sono fatte salve le ulteriori materie specificamente individuate dal CCNL Elettrici ai livelli secondo le forme espressamente previste.

E. Decorrenza e durata del Protocollo

Il presente Protocollo entra in vigore dalla data di sottoscrizione dello stesso e potrà essere revocato da ciascuna delle Parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite invio di PEC, indirizzata all'altra Parte, con un preavviso di almeno 3 mesi.

Le Parti concordano sulla possibilità di effettuare una verifica di coerenza del presente Protocollo, decorso 1 anno dalla data di sottoscrizione della stesso.

Letto, confermato e sottoscritto