

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 19 settembre 2022

Tra

SO.G.I.N. S.p.A. , rappresentata da: Artizzu, Pernazza, Violante

e

Le Segreterie nazionali delle OO.SS.

FILCTEM-CGIL, rappresentata da: Sorrentino, Borioni

FLAEI-CISL, rappresentata da: Testa, Ronci, Serafini

UILTEC-UIL, rappresentata da: Bottaro, Cozzolino

Premesso che:

- SOGIN e le Organizzazioni Sindacali Nazionali del Settore Elettrico intendono ribadire l'importanza del dialogo e di un clima costruttivo di relazioni sindacali partecipative finalizzate a fronteggiare la crisi di mercato ed il relativo inasprimento della competitività.
- La situazione di mercato necessita dell'individuazione di modalità efficaci di "regia" del modello relazionale, attraverso regole chiare, condivise e di immediata praticabilità che, in un clima di reciproca affidabilità, possano sviluppare un dialogo costruttivo e facilitare il raggiungimento di intese finalizzate alla realizzazione della strategia aziendale, riconoscendo e valorizzando il fattore lavoro.
- È essenziale definire un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e, quindi, non solo in grado di dare certezza riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva, che rappresenta un "valore" nei termini indicati dell'Accordo

Interconfederale 28 giugno 2011 e succ., ma anche idoneo a fornire adeguate garanzie in termini di affidabilità, esigibilità ed osservanza delle regole stabilite dalle Parti.

- È interesse comune delle Parti la valorizzazione del ruolo delle sedi di bilateralità, quale occasione di confronto propedeutico alla negoziazione ed alla razionalizzazione del rapporto fra livello nazionale e periferico di interlocuzione, in un equilibrio compatibile con le esigenze di flessibilità, snellezza e tempestività richieste dal mutato contesto in cui opera l'Azienda e, in particolare, dalla congiuntura economica nazionale e dalla sua proiezione internazionale, nonché con l'esigenza della condivisione nel governo dei processi, con particolare attenzione ai riflessi sui dipendenti.
- Le Parti intendono valorizzare i punti di forza del sistema relazionale di Sogin nei riguardi delle Organizzazioni Sindacali, attraverso la definizione di un nuovo Modello di Relazioni Industriali che tenga conto delle innovazioni previste dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e, da ultimo, dal Testo Unico sulla Rappresentanza formalizzato a livello interconfederale il 10 gennaio 2014 (di seguito denominato T.U. sulla Rappresentanza). Intese che vedono nella contrattazione collettiva un "volano" importante per raggiungere risultati funzionali alle imprese, ai lavoratori ed allo sviluppo qualificato dell'occupazione, favorendo produttività, flessibilità e competitività tali da rafforzare il sistema produttivo complessivo.
- Le Parti riconoscono in SOGIN un'azienda a carattere pluriregionale ai sensi dell'art. 6 comma 13 del CCNL 18 luglio 2022 relativo al settore elettrico, in considerazione della dislocazione delle unità produttive su diversi territori regionali.
- Le Parti convengono di individuare con il presente Protocollo la relativa disciplina dei rapporti sindacali, attraverso lo sviluppo di linee di indirizzo e metodologiche, in conformità ai criteri individuati agli art. 6-8 del Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori addetti al settore elettrico del 18 luglio 2022 e in continuità con quanto previsto dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Tutto ciò premesso e considerato:

Le Parti definiscono con il presente Accordo il Protocollo di Relazioni Industriali di Sogin.

La sintesi concettuale del nuovo Modello relazionale esprime il rinnovato impulso che le Parti intendono dare ai temi del dialogo e del confronto preventivo, quali strumenti di concertazione per una comune azione intesa a gestire nel miglior modo possibile le complessità afferenti alla peculiare realtà del *decommissioning* e raccolta, condizionamento e stoccaggio dei rifiuti ad alta/media/bassa radioattività e le relative situazioni di opportunità/criticità presenti nei principali processi di funzionamento aziendali.

In un contesto così caratterizzato si pongono le condizioni, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità, per un'azione sinergica volta a favorire una gestione del rapporto di lavoro orientata al pieno contemperamento delle esigenze del lavoratore, da un lato, e quelle dinamiche ed in continua evoluzione della realtà aziendale, dall'altro.

In relazione a quanto espresso in premessa, il nuovo sistema di Relazioni Industriali si articola negli aspetti di seguito indicati:

- Principi generali e finalità del sistema
- Forme dell'interlocuzione sindacale
- Livelli dell'interlocuzione sindacale
- Strutture e modalità operative di funzionamento
- Bilateralità e Commissioni paritetiche

Art. 1

Principi Generali e Finalità del Sistema

Le Parti intendono confermare che le Risorse Umane rappresentano il fattore strategico fondamentale per raggiungere gli obiettivi di crescita e consolidamento dei risultati. A questo fine l'Azienda ritiene prioritario creare condizioni organizzative e di clima idonee per valorizzare le professionalità ed il contributo delle persone, coniugando qualità della prestazione e qualità del lavoro.

Di fronte alla necessità di affrontare le crescenti complessità del contesto esterno e alla corrispondente necessità di adeguare in maniera dinamica il contesto organizzativo interno, le Parti ritengono fondamentale mantenere un sistema di Relazioni Industriali che, pur nel rispetto delle reciproche prerogative e dei rispettivi ruoli e responsabilità, sia basato su un dialogo rispettoso ed aperto, su un confronto fattivo, su un modello di partecipazione costruttivo, sul coinvolgimento sistematico nei temi di interesse comune.

I principi generali suindicati, riferiti al modello di Relazioni Sindacali, sono da considerarsi quali aspetti costitutivi di riferimento alla base del quadro dei diversi livelli di interlocuzione presenti all'interno di Sogin che, oltre a dover garantire la piena e completa esigibilità delle intese ed degli accordi raggiunti ad ogni livello, avranno il compito di trovare soluzioni efficaci ed appropriate a fronte dell'emergere di nuove necessità legate al mutamento dello scenario esterno, nonché di prevenire e comporre tempestivamente eventuali controversie che dovessero nascere.

Si conferma la coesistenza ed interdipendenza dei diversi livelli negoziali e delle differenti sedi di confronto, affinché a fronte di un quadro strategico comune e di linee guida operative comuni, vi sia spazio, ed anzi, la necessità anche di autonomia funzionale, per il livello locale. A

tale livello, infatti, vi è una più realistica valutazione delle peculiarità del contesto locale di riferimento, della ottimizzazione dei processi, dell'organizzazione del lavoro, nonché della condizione lavorativa.

Le Parti, pertanto, convengono in relazione all'opportunità di un confronto che si articoli su un doppio binario, collocando la fase organizzativa a livello centralizzato e la fase attuativa a livello periferico.

Art. 2

Forme dell'interlocuzione sindacale

In relazione a quanto detto in precedenza, il nuovo sistema di Relazioni industriali sarà incentrato e si articolerà sulle forme di interlocuzione di seguito descritte e sull'attivazione di adeguati strumenti di confronto bilaterale.

Contrattazione: consiste nella discussione dialettica tra Azienda ed Organizzazioni Sindacali, finalizzata al raggiungimento di accordi vincolanti che formalizzino il raggiunto equilibrio nella composizione di interessi dell'Azienda e della Collettività dei dipendenti. Tali accordi esprimono la volontà di entrambe le Parti, ne coinvolgono la piena responsabilità e hanno forza vincolante per le stesse.

A questo livello di interlocuzione sono demandati i seguenti temi:

- ✓ L'armonizzazione dei trattamenti economici normativi;
- ✓ Premio di Risultato, compresi gli indicatori e gli obiettivi;
- ✓ Le tematiche indicate dal CCNL applicato;
- ✓ Indennità connesse alla mansione;
- ✓ Il modello per la gestione della Rappresentanza dei lavoratori.

Esame congiunto/Confronto: consiste in uno scambio di informazioni e valutazioni tra le Parti in merito alle strategie aziendali, con particolare riferimento ai processi di ristrutturazione, che comportino rilevanti modifiche sull'organizzazione del lavoro ed abbiano rilevante impatto sulle condizioni di lavoro, sull'occupazione e sui rilevanti processi di insourcing-outsourcing. Il confronto è finalizzato alla ricerca di ogni possibile convergenza, nel rispetto delle esigenze di efficienza, competitività e qualità dei servizi gestiti, fatto salvo l'autonomo potere decisionale dell'Azienda. Esso sarà sviluppato sulla base di una documentazione informativa completa e snella, idonea comunque a consentire alle Organizzazioni Sindacali di poter esprimere la loro autonoma capacità propositiva e di valutazione. Alla documentazione conclusiva del confronto

potranno essere allegate le eventuali osservazioni formulate dalle organizzazioni Sindacali, prevedendo eventuali momenti di verifica.

A questo livello di interlocuzione sono demandati i seguenti temi:

- ✓ Ricadute applicative delle linee di intervento in materia di sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
- ✓ Ricadute applicative e sull'andamento occupazionale del Piano Industriale;
- ✓ Processi di riorganizzazione rivolti ad un efficientamento dei mezzi e degli impianti e all'attivazione di nuovi servizi, in grado di produrre effetti sulle condizioni del lavoro, sugli appalti e sulla consistenza degli organici;
- ✓ Ricadute organizzative e sulla sicurezza del lavoro conseguenti l'introduzione di nuove tecnologie e/o metodologie lavorative;
- ✓ Linee di evoluzione degli indirizzi in materia di formazione attraverso la condivisione tra le Parti del Piano di Formazione, al fine di consentire anche alle Organizzazioni Sindacali di formulare proposte formative e di addestramento del personale;
- ✓ Consuntivazione dello stato di evoluzione del programma formativo

Consultazione: oltre che per l'esame a livello territoriale dei riflessi sul personale conseguenti processi di ristrutturazione, la consultazione si sostanzia nell'acquisizione di pareri o indicazioni delle Organizzazioni sindacali su materie di carattere prevalentemente locale e che, comunque, non coinvolgono aspetti strategici o generali.

Fermo restando il potere decisionale dell'Azienda, la consultazione è, comunque, finalizzata a trovare possibili convergenze tra le Parti. Alla documentazione conclusiva della consultazione potranno essere allegate le eventuali osservazioni formulate dalle Organizzazioni sindacali prevedendo eventuali momenti di verifica.

Informazione: consiste nella comunicazione e trasmissione di dati in merito a progetti aziendali, da parte dell'Azienda alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo, in modo da consentire a queste ultime di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

A questo livello di interlocuzione sono demandati i seguenti temi:

- ✓ Programmi specifici in materia di sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
- ✓ Programmi di investimento e Piano Industriale con i relativi stati di evoluzione;
- ✓ Piani di sviluppo sulle risorse umane con particolare riferimento a specifiche attività di formazione/addestramento;
- ✓ Risultati economici conseguiti;

- ✓ Iniziative particolarmente significative anche con riferimento ai programmi di riorganizzazione che incidano sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro;
- ✓ Pari opportunità;
- ✓ Gestione ed applicazione della Legge n. 146/1990 e successive modifiche;
- ✓ Mercato del lavoro con riferimento alle nuove forme di ingresso.
- ✓ Stato di attivazione di rinnovi contrattuali e nuove normative del lavoro

Bilateralità: consiste in un metodo relazionale strutturato, attraverso cui le Parti gestiscono istituti e tematiche di comune interesse, definite in fase di contrattazione o indicate dalle Parti, operando congiuntamente nell'ambito di specifici organismi "paritetici".

Art. 3

Livelli di interlocuzione sindacale e competenza per materia

Avuto riguardo all'esigenza di distribuire facoltà di intervento e competenze in maniera equilibrata ed efficace, in relazione all'articolazione organizzativa e territoriale di Sogin, sono previsti tre livelli di interlocuzione, nella salvaguardia del principio di non ripetitività della trattazione delle stesse materie a più livelli.

Livello nazionale

- Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali di categoria maggiormente rappresentative che abbiano stipulato o aderito al CCNL di settore vigente, a cui è devoluta la definizione delle tematiche di carattere strategico ed organizzativo, quali quelle connesse al Piano industriale ed alla definizione della base di calcolo del Premio di risultato, in conformità alle specifiche forme di interlocuzione sindacale di cui al precedente art. 2.

Livello aziendale

- Le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali di categoria maggiormente rappresentative che abbiano stipulato o aderito al CCNL di settore vigente individuano la Segreteria regionale competente ai fini dell'interlocuzione a livello aziendale, avendo anche riguardo alla sede legale di Sogin.
- La Segreteria regionale delle Organizzazioni Sindacali di categoria, come individuata ai sensi del comma precedente avendo anche riguardo alla sede legale dell'azienda interessata, assicurerà coerente continuità tra centro e periferia, efficace funzionamento della

bilateralità e l'interlocuzione nelle forme previste dall'art. 2 del presente Accordo. Alla stessa è devoluta la contrattazione aziendale ed il confronto in relazione alle tematiche strettamente connesse alla gestione del rapporto di lavoro a livello aziendale, che non siano espressamente devolute alle R.S.U. dal C.C.N.L. o dalla contrattazione aziendale vigente.

Livello di unità produttiva

- R.S.U. cui è affidata l'interlocuzione rispetto alla singola unità produttiva nelle forme previste dall'art. 2 del presente Accordo, in relazione alle materie espressamente richiamate dal C.C.N.L. di settore, tra le quali, a titolo esemplificativo:
 - Orario di lavoro;
 - Modalità di organizzazione della prestazione lavorativa;
 - Misure volte ad incrementare la produttività.
 - Organizzazione del lavoro, con particolare riferimento alle dinamiche produttive e alla relativa applicazione operativa dei sistemi di flessibilità e degli orari di lavoro;
 - Definizione degli obiettivi di Unità Produttiva e relativa gestione, nell'ambito del Premio di Risultato, in relazione alla componente produttività laddove connessa alle attività dell'Unità Produttiva;

Le Organizzazioni Sindacali e le R.S.U. agiranno secondo le competenze ed i poteri di intervento rispettivamente previsti dalla Legge, dal Contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla Contrattazione aziendale ivi compreso il presente Accordo.

L'interlocuzione sindacale, a livello aziendale, sarà gestita dalla Funzione Personale, Organizzazione, Servizi e Rams che ne ha la responsabilità, sia presso la sede centrale che nelle sedi periferiche, garantendo tempestività, efficacia ed omogeneità dell'interlocuzione stessa. Per problematiche di carattere non contrattuale/normativo, che attengono alle strategie aziendali, con particolare riguardo alle ristrutturazioni, ovvero agli aspetti gestionali, può essere previsto l'intervento di Responsabili di linea, in relazione alle deleghe conferite, per le specifiche problematiche da affrontare e tenuto conto dell'ambito organizzativo interessato.

Art. 5

Bilateralità e Commissioni Paritetiche

E' intendimento delle Parti sostenere la bilateralità, quale metodo relazionale in grado di valorizzare il confronto fra le Parti sociali.

A tal fine le Parti intendono promuovere la costituzione paritetica di un sistema articolato di sedi bilaterali, come di seguito individuate, con competenze di carattere trasversale individuate dalle Parti:

- ✓ Comitato di consultazione sulle linee strategiche
- ✓ Comitato Tecnico per l'innovazione e la sostenibilità
- ✓ Comitato formazione, riqualificazione professionale e impiegabilità
- ✓ Comitato welfare e pari opportunità
- ✓ Osservatorio Appalti

Comitato di consultazione sulle linee strategiche

Il Comitato di consultazione sulle linee strategiche sarà composto pariteticamente da Rappresentanti della Direzione Aziendale e dalle Segreterie Nazionali.

Al fine di favorire un modello informativo e di analisi congiunta il Comitato, nello spirito di cui all'articolo 6 del CCNL, si riunirà di norma annualmente e avrà il compito di approfondire le seguenti tematiche:

- ✓ Illustrazione linee guida del Piano Industriale;
- ✓ Illustrazione del Piano a vita intera
- ✓ Presentazione degli scenari di riferimento economico, normativo/regolatorio e settoriale;

Nell'ambito del Comitato saranno, altresì, previsti incontri specifici di informativa e monitoraggio sullo stato di avanzamento del decommissioning e obiettivi aziendali.

Comitato Tecnico per l'innovazione e la sostenibilità

Il Comitato Tecnico, attivabile su iniziativa di una delle Parti, è composto pariteticamente da esperti di nomina aziendale e di nomina sindacale. Il Comitato si riunirà di norma annualmente.

Il Comitato ha l'incarico di monitorare i temi in materia di:

- ✓ Salute e sicurezza sul lavoro;
- ✓ Investimenti e programmi di sviluppo;
- ✓ Studio di indicatori e obiettivi per la realizzazione dei Premi di Risultato e di altre forme di retribuzione variabile;
- ✓ Sostenibilità
- ✓ Organizzazione del lavoro.

Comitato formazione, riqualificazione professionale e impiegabilità

Le Parti considerano la formazione un elemento chiave per la valorizzazione professionale delle risorse umane in coerenza con l'evoluzione dei modelli organizzativi di Sogin e, più in generale, con gli sviluppi che potranno derivare dal mutamento degli scenari, con particolare attenzione alle tematiche relative alla riqualificazione professionale, alla digitalizzazione e all'innovazione tecnologica.

Nella consapevolezza dell'importanza della formazione per potenziare il know how e la competitività aziendale, viene rinnovato il Comitato bilaterale Formazione con i compiti, tra l'altro, di formulare proposte congiunte ed elaborare progetti per lo sviluppo di iniziative formative, nonché avviare e strutturare progetti di certificazione delle competenze.

Comitato welfare e pari opportunità

Il Comitato, attivabile su iniziativa di una delle Parti, è composto pariteticamente da esperti di nomina aziendale e di nomina sindacale. Il Comitato si riunirà di norma annualmente.

Il Comitato ha l'incarico di monitorare i temi in materia di:

- ✓ Proposte e progetti volti a rispondere ai bisogni delle diverse fasce dei dipendenti
- ✓ Iniziative di solidarietà e supporto ai lavoratori e alle famiglie
- ✓ Monitoraggio dell'andamento dello smart working in Sogin
- ✓ Pari opportunità, diversità e inclusione

Osservatorio sugli Appalti

Con riferimento all'Accordo "Protocollo sugli appalti" del 25 maggio 2020 ed alla normativa vigente sull'argomento, l'Osservatorio sugli Appalti, attivabile su iniziativa di una delle Parti, è composto pariteticamente da esperti di nomina aziendale e di nomina sindacale. L'Osservatorio si riunirà di norma annualmente.

Obiettivo di tale Osservatorio è quello di monitorare la filiera delle imprese appaltatrici e subappaltatrici, al fine di:

- ✓ Assicurare la conformità ai migliori standard di settore;
- ✓ Sostenere la cooperazione per applicare pratiche, processi, servizi e tecnologie innovative;
- ✓ Coinvolgere la filiera in un percorso di sviluppo improntato ai valori di sostenibilità economica, di tutela ambientale e di crescita sociale.

Letto, confermato e sottoscritto