



**Nuovo Modello Relazioni Industriali per le società del Gruppo Terna
regolate dal CCNL per gli addetti al settore elettrico**

Marzo 2022

CAPITOLI



PREMESSA



BILATERALITA'



FORME DI INTERLOCUZIONE SINDACALE



LIVELLI DELL'INTERLOCUZIONE SINDACALE



RSU



AGIBILITA' SINDACALI



DISPOSIZIONI FINALI

Handwritten initials: A, AS, AL

Handwritten initials: ke, B, Sol, and a signature

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 10 marzo 2022

Terna, anche in nome e per conto della società Terna Rete Italia, Terna Energy Solutions e Terna Plus, rappresentata da: Rio, Meneghello, Spina, Castelli

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FILCTEM - CGIL, rappresentata dai sigg.: Falcinelli, Sorrentino, Lovisetto, Ottino

FLAEI - CISL, rappresentata dai sigg.: Testa, Froli, Marras, Saotta, Spitale, Losetti,

UILTEC - UIL, rappresentata dai sigg.: Pirani, Bottaro, Cozzolino, Maggio

PROTOCOLLO RELAZIONI INDUSTRIALI GRUPPO TERNA

PREMESSA

Le Parti ritengono che gli scenari di trasformazione sociali, economici e culturali che si stanno delineando e le grandi sfide presenti e future della transizione energetica richiedono un forte impegno collettivo, anche attraverso il dialogo sociale e la contrattazione aziendale, necessario per poter cogliere le opportunità di un'evoluzione che, guidata dall'innovazione tecnologica e dalle competenze interne, costituisca un fattore abilitante per il perseguimento degli obiettivi di sostenibilità economico finanziaria dell'Azienda e di valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Terna e le Organizzazioni sindacali condividono l'opportunità di valorizzare ulteriormente l'interlocuzione sviluppata nel tempo, improntata alla ricerca del dialogo e del confronto nell'ambito e nel rispetto degli assetti contrattuali condivisi.

In uno scenario in cui, gli impatti della transizione energetica e dei processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica stanno determinando profondi cambiamenti di contesto, amplificati dall'esperienza della pandemia di Covid-19, Terna e le Organizzazioni sindacali reputano di crescente importanza sviluppare e consolidare un percorso di condivisione trasparente delle informazioni, degli obiettivi e delle iniziative da mettere in atto.

Per tale ragione le Parti ritengono che un sistema di relazioni sindacali ancor più efficace e partecipativo sia necessario per accompagnare i processi di trasformazione sopra indicati, ed in questa prospettiva ritengono opportuno definire un nuovo modello relazionale che possa supportare il percorso evolutivo in atto.

Tutto ciò premesso le Parti condividono e convengono quanto segue e, in particolare, di individuare con il presente Protocollo le linee di indirizzo e metodologiche nei rapporti sindacali, in conformità ai criteri definiti dal CCNL e dalle modalità previste dai vigenti Accordi Interconfederali e dal Testo Unico sulla Rappresentanza.

1) BILATERALITA'

Terna e le Organizzazioni sindacali riconoscono nella cultura del dialogo continuo e della valorizzazione delle conoscenze, competenze e professionalità dei lavoratori lo strumento utile a definire quelle soluzioni idonee ad accompagnare e supportare gli scenari della transizione energetica, cogliendone nel contempo le opportunità.

Considerato che un sistema di Relazioni Industriali basato su una sempre maggiore e consapevole partecipazione dei lavoratori alla vita dell'Azienda - anche attraverso la trasparenza informativa sulle decisioni strategiche - possa determinare il coinvolgimento nelle dinamiche e nelle scelte aziendali e costituire un fattore abilitante ed efficace per il raggiungimento degli obiettivi industriali, in un'ottica di reciproca affidabilità e responsabilità rispetto ai temi trattati, le Parti concordano sulla costituzione/conferma dei seguenti organismi.

**a) COMITATO DI CONSULTAZIONE SULLE LINEE STRATEGICHE DI GRUPPO
(nuovo)**

Il Comitato avrà carattere di organismo consultivo e si riunirà preventivamente alla definizione del Piano Industriale di Gruppo. In quella sede le Organizzazioni Sindacali potranno evidenziare temi di comune interesse ed elaborare conseguenti proposte per gli argomenti di competenza.

Il Comitato si riunirà inoltre – anche su richiesta delle OOSS - in caso di informazioni particolarmente rilevanti da condividere - comprese quelle inerenti trasformazioni, acquisizioni, cessioni societarie e progetti riorganizzativi di portata generale - per analizzare gli scenari e le eventuali ripercussioni economiche, produttive ed occupazionali. Nell'ambito del Comitato saranno altresì previsti incontri specifici di informativa e monitoraggio sullo stato di avanzamento degli investimenti di Gruppo.

Nei suddetti incontri dovranno essere assicurate la riservatezza dei progetti, delle informazioni e dei dati comunicati ai sensi delle norme vigenti, in particolare di quelle CONSOB.

b) ORGANISMO BILATERALE SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Salute, Sicurezza e Ambiente rappresentano una priorità per Terna e le Organizzazioni Sindacali.

Nella consapevolezza della rilevanza della gestione preventiva dei fattori di rischio, del costante miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dello sviluppo di una coerente strategia ambientale, viene riconfermato l'Organismo Bilaterale Salute, Sicurezza e Ambiente per analizzare politiche, obiettivi ed iniziative anche di carattere innovativo.

Allo scopo di cogliere ogni possibile sinergia, l'Organismo potrà supportare su tematiche specifiche i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e Ambiente (RLSA), valutando allo stesso tempo richieste, segnalazioni e proposte avanzate da questi ultimi.

c) ORGANISMO BILATERALE FORMAZIONE E IMPIEGABILITA'

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

Nella consapevolezza che la formazione rappresenta una leva essenziale per potenziare il know how e la competitività aziendale e - nello stesso tempo - per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori, salvaguardandone le competenze e le professionalità e assicurandone l'impiegabilità, viene riconfermato l'attuale Organismo Bilaterale Formazione con i compiti, tra gli altri, di formulare proposte congiunte ed elaborare progetti per lo sviluppo di iniziative formative, nonché avviare e strutturare progetti di certificazione delle competenze.

Successivamente alle riunioni dell'Organismo potranno essere effettuati a livello territoriale, su richiesta di una delle Parti, specifici incontri su temi di rilevanza locale.

d) ORGANISMO BILATERALE WELFARE (nuovo)

Le Parti - oltre a promuovere opportune iniziative atte a valorizzare gli Istituti sociali di settore - condividono di proseguire nel confronto continuo su tutte le tematiche afferenti al welfare aziendale ed all'equilibrio tra lavoro e vita privata prevedendo l'istituzione dell'Organismo Bilaterale Welfare, al fine di analizzare e promuovere proposte, progetti e politiche capaci di rispondere ai bisogni delle diverse fasce di dipendenti, nonché ulteriori possibili iniziative di solidarietà e supporto ai lavoratori ed alle famiglie.

L'Organismo avrà altresì il compito di monitorare l'andamento dello smart working strutturale in Terna, acquisendo le responsabilità che il relativo accordo demandava all'Osservatorio congiunto paritetico, nonché il compito di valorizzare eventuali le iniziative concordate tra le Parti in tema di welfare di produttività.

**e) ORGANISMO BILATERALE PARI OPPORTUNITA', DIVERSITA' E INCLUSIONE
(nuovo)**

Terna e le Organizzazioni Sindacali considerano i valori della diversità e della pluralità una risorsa e convengono di istituire l'Organismo Bilaterale Pari Opportunità, Diversità e Inclusione, nel cui ambito promuovere e formulare raccomandazioni alle Parti tramite proposte congiunte - oltre che azioni finalizzate a consentire una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro e nel lavoro per contrastare anche il divario retributivo tra uomini e donne - iniziative e programmi dedicati volti a rafforzare la cultura interna e il perseguimento di obiettivi di inclusione delle diversità.

Successivamente alle riunioni dell'Organismo potranno essere effettuati a livello territoriale, su richiesta di una delle Parti, specifici incontri su temi di rilevanza locale.

* * *

Entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo le Parti, al fine di garantire la migliore funzionalità degli Organismi Bilaterali di nuova costituzione, ne definiranno la composizione e le relative modalità di funzionamento.

2) FORME DI INTERLOCUZIONE SINDACALE

Oltre a quanto più sopra indicato in merito alla bilateralità, metodo relazionale strutturato attraverso cui le Parti gestiscono tematiche di comune interesse operando congiuntamente nell'ambito di specifici Organismi Paritetici, il sistema di Relazioni Industriali si articolerà sulle forme di interlocuzione sindacale di seguito descritte.

a) CONTRATTAZIONE

Nell'ambito delle materie disponibili per legge e dei rinvii operati dal CCNL, la contrattazione è rappresentata dal processo negoziale tra le rispettive controparti finalizzato al raggiungimento di accordi collettivi aziendali, che recepiscono e formalizzano le intese raggiunte nell'ambito del negoziato. Tali accordi esprimono la volontà di entrambe le Parti, ne coinvolgono la piena responsabilità e hanno forza vincolante per le stesse.

b) CONFRONTO

Il 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 e sui processi di insourcing-outsourcing.

È finalizzato alla ricerca di ogni possibile convergenza, nel rispetto delle esigenze di efficienza, competitività e qualità del servizio, fatto salvo l'autonomo potere decisionale dell'Azienda.

Sarà preceduto, ove possibile e propedeutico ai fini della discussione, dall'invio di idonea documentazione informativa, in tempi e con modalità tali da consentire alle componenti sindacali di poter esprimere la propria autonoma capacità propositiva e di valutazione. Alla documentazione conclusiva a cura dell'Azienda potranno essere allegate le eventuali osservazioni formulate dalle Organizzazioni Sindacali, prevedendo eventuali momenti di verifica.

c) CONSULTAZIONE

Oltre che per l'esame a livello territoriale dei riflessi sul personale conseguenti processi di ristrutturazione che comportino rilevanti modifiche sull'organizzazione del lavoro, la consultazione si concretizza nell'acquisizione di pareri o indicazioni delle Organizzazioni Sindacali su materie di carattere prevalentemente locale o che, comunque, non coinvolgono aspetti di carattere strategico o generale.

È finalizzata a ricercare possibili convergenze tra le Parti, fermo restando il potere decisionale dell'Azienda e sarà sviluppata, ove propedeutico ai fini della discussione, sulla base di una documentazione informativa. Alla documentazione conclusiva della consultazione potranno essere allegate le eventuali osservazioni formulate dalle Organizzazioni Sindacali, prevedendo eventuali momenti di verifica.

d) INFORMAZIONE

Fatto salvo quanto eventualmente già previsto dal CCNL e/o dalle vigenti disposizioni di legge in materia, l'informazione consiste nella comunicazione alle Organizzazioni sindacali e/o RSU, per quanto di loro competenza, di notizie e indicazioni riguardo a



materie o fenomeni sui quali si è inteso assicurare la conoscenza alle Organizzazioni sindacali, nelle forme, con le modalità e la tempistica ritenute più efficaci e opportune al riguardo.

* * *

Con riferimento alla gestione del rapporto di lavoro, anche al fine di valorizzare lo spirito collaborativo e sviluppare forme di conciliazione, nell'ottica di prevenzione dei conflitti individuali, le Parti si danno atto che il lavoratore, su sua richiesta, potrà essere assistito da un rappresentante sindacale su materie attinenti al proprio rapporto di lavoro, a garanzia di una corretta applicazione delle relative previsioni normative.

3) LIVELLI DELL'INTERLOCUZIONE SINDACALE

Al fine di assicurare una equilibrata ed efficace ripartizione delle competenze e delle facoltà di intervento, anche in relazione all'articolazione organizzativa e territoriale delle società del Gruppo Terna, sono previsti due livelli di interlocuzione, nel rispetto del principio di non ripetitività della trattazione delle stesse materie a più livelli.

a) **LIVELLO NAZIONALE**

Tale livello ha come soggetti sindacali legittimati le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali di categoria e ha come oggetto la contrattazione aziendale con impatto e rilevanza a livello nazionale (per es. impianto del Premio di Risultato in collaborazione con le strutture sindacali territoriali/RSU, misure di welfare aziendale e di conciliazione vita-lavoro, disciplina dei rimborsi spese in occasione di trasferte), la definizione dei temi strategici delle Relazioni Industriali, le ristrutturazioni che comportino rilevanti modifiche sull'organizzazione del lavoro e sui processi di internalizzazione ed esternalizzazione.

b) **LIVELLO TERRITORIALE**

Le Parti confermano che l'ambito di confronto a livello territoriale è orientato a privilegiare il dialogo e la ricerca di soluzioni idonee ad una migliore gestione delle unità produttive.

Tale livello ha come soggetti sindacali legittimati le Segreterie Regionali delle Organizzazioni Sindacali di categoria – che assicureranno una coerente continuità tra centro e periferia - e le RSU. Organizzazioni Sindacali e RSU agiranno secondo le competenze e i poteri di intervento rispettivamente previsti dalla legge, dal CCNL e dalla contrattazione aziendale Terna, quali a titolo esemplificativo, l'esame dei riflessi sul personale conseguenti a modifiche organizzative, la dislocazione delle sedi di lavoro, articolazioni e orari di lavoro, turni e reperibilità, salute sicurezza e ambiente. Allo scopo di conseguire ogni possibile consenso e sinergia, potranno altresì effettuarsi incontri di informativa e monitoraggio sullo stato di avanzamento degli investimenti e delle realizzazioni delle opere a livello locale.

* * *

Per quanto riguarda l'Azienda, l'interlocuzione sindacale sarà gestita dalla Direzione People Organization and Change che ne ha la responsabilità tramite la sua articolazione organizzativa sia al centro che sul territorio, garantendo – nell'ambito di opportune deleghe - l'omogeneità e l'efficacia dell'interlocuzione stessa.

4) RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (RSU)

La piena applicazione del presente Protocollo presuppone la stipula dell'apposito accordo per il rinnovo delle attuali RSU e sulla scorta delle regole applicative lì definite.

Nelle more della stipula dell'accordo e della costituzione delle nuove RSU, il modello di Relazioni Industriali definito con il presente accordo sarà gestito con le RSU attualmente esistenti.

5) AGIBILITA' SINDACALI

L'Azienda metterà a disposizione delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo un'apposita area telematica denominata "News sindacali" (bacheca virtuale) in una specifica pagina web della intranet aziendale – piattaforma Next Terna.


10

