

# **PROTOCOLLO RELAZIONI INDUSTRIALI GRUPPO ITALGAS**

Tra

ITALGAS S.p.A. e le Società del Gruppo Italgas S.p.A.

e

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL

Il giorno 8 aprile 2022 Italgas S.p.A., in rappresentanza di tutte le Società del Gruppo, le Segreterie Nazionali di Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL e le RSU del Gruppo, assistite dalle segreterie territoriali e regionali di Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL, si sono incontrate per discutere un nuovo Protocollo di Relazioni Industriali.

## **I. Obiettivi e Contesto**

Il Gruppo Italgas e le Organizzazioni Sindacali ritengono che il contesto attuale e futuro richiederà un impegno collettivo crescente e sempre più sfidante in relazione agli obiettivi che lo scenario economico, politico e sociale stanno ponendo.

L'innovazione tecnologica e la competenza interna sono i cardini su cui creare un modello organizzativo e una organizzazione solida ma anche flessibile, in grado di dare risposte efficaci e tempestive rispetto ad una realtà che si evolve sempre con crescente velocità.

La pandemia da SARS Covid 19 ha reso ancora più complesso e velocizzato un contesto già caratterizzato da spinte di forte cambiamento e continua evoluzione, sia normativa che regolamentare, oltre che tecnologica.

Il Recovery Fund sta spingendo in maniera decisa verso un processo di transizione energetica che non potrà non riguardare il nostro settore, creando nuove opportunità fondamentali per lo sviluppo del Gruppo Italgas S.p.A. e del Paese.

Tutti questi input ci portano a definire chiaramente la necessità di costruire un modello di relazioni industriali sempre più centrato sulla partecipazione e condivisione delle scelte, al fine di rafforzare un modello in cui la bilateralità, il coinvolgimento, la trasparenza, ma anche una chiarezza di regole condivise e il rispetto di esse, diventi patrimonio culturale delle Relazioni Industriali del Gruppo Italgas, a tutti i livelli di trattativa.

### ***A. Investimenti e mercato***

La strategia del Gruppo Italgas, come da tempo condiviso con le Organizzazioni Sindacali, ha previsto e continua a prevedere importanti investimenti nello sviluppo e nel rinnovamento della rete, nell'innovazione tecnologica, nella digitalizzazione e nella costante crescita e consolidamento nel settore, attraverso la partecipazione alle gare d'ambito per l'affidamento del servizio di distribuzione del gas.

Al fine di anticipare la crescita e migliorare la qualità ed il valore del portafoglio sono stati e saranno inoltre previsti importanti investimenti nelle operazioni di M&A per le acquisizioni di reti con conseguenti investimenti sulle stesse (sostituzione e miglioramenti, conversione di reti GPL, estensioni e nuove connessioni, efficienza energetica).

Un rilevante impegno, come noto, si sta concretizzando nel progetto di metanizzazione in Sardegna, ove Italgas ha assunto il ruolo di principale operatore.

Inoltre, nell'ottica di investire anche nel mercato europeo, Italgas ha di recente acquisito il controllo di DEPA Infrastructure S.A., principale player della distribuzione gas in Grecia, con l'obiettivo di gestire e sviluppare la rete di gas naturale e contribuendo alla transizione energetica del Paese.

Con riferimento alla digitalizzazione delle reti, poi, è stato avviato un programma di trasformazione che si sta realizzando attraverso la digitalizzazione degli asset, grazie all'installazione di dispositivi digitali/IoT (*Internet of Things*) per l'acquisizione massiva dei parametri fisici della rete e che consentirà il monitoraggio in tempo reale del loro funzionamento, della gestione degli allarmi, dell'analisi dei big data e della manutenzione predittiva, anche al fine di abilitare l'introduzione di nuovi gas nella rete.

Di rilevante importanza sono anche gli investimenti che il Gruppo Italgas ha focalizzato sul miglioramento della dotazione tecnologica assegnata ai dipendenti (dispositivi informatici e di telecomunicazione di prima fascia), nonché sull'impegno per il miglioramento dell'*employee journey* e della *employee experience*, al fine di semplificare il rapporto uomo/macchina tra i dipendenti del Gruppo.

Con riferimento alla strategia del Gruppo, come noto, è storicamente previsto un incontro annuale tra i massimi vertici aziendali e le Segreterie Nazionali e Generali delle Organizzazioni Sindacali, al fine di illustrare il Piano Strategico settennale e fornire l'informativa prevista dall'art. 5 del CCNL relativa agli indirizzi di politica industriale e piani di investimento, l'andamento economico, l'andamento dell'occupazione, l'evoluzione degli assetti tecnologici, dei processi organizzativi e le significative ristrutturazioni dell'azienda.

Ulteriori momenti di confronto con le OO.SS. a livello nazionale, ovvero con il CCRSU o in plenaria in merito a tali temi potranno essere comunque previsti anche in corso d'anno, anche su richiesta di una delle Parti.

### ***B. Evoluzione del Gruppo Societario***

Volendo citare solo alcune delle più significative operazioni che hanno interessato il Gruppo Italgas negli ultimi anni, nel gennaio 2018 si è concretizzato da parte di Italgas Reti S.p.A. il processo di scissione del ramo afferente il Servizio Idrico con assegnazione del suddetto ramo di azienda alla società del Gruppo Italgas Acqua S.p.A.

Nel mese di ottobre 2019 si è poi concluso il processo di consolidamento di Toscana Energia S.p.A. all'interno del Gruppo Italgas, con progressivo allineamento dei processi e dei sistemi grazie ad una mirata integrazione organizzativa avviata alla fine del 2020. Tale nuovo scenario rappresenta sicuramente un'opportunità di sinergia nelle Relazioni Industriali di Gruppo, pur nel pieno rispetto delle peculiarità che caratterizzano la realtà e la storia di Toscana Energia.

Nel mese di luglio 2021, a valle di un proficuo confronto tra Azienda e Organizzazioni Sindacali Nazionali e una delegazione di RSU e rappresentanti sindacali territoriali, si è concretizzata l'operazione che ha portato alla creazione di una nuova società del Gruppo, Bludigit S.p.A. L'operazione ha avuto la finalità di razionalizzare ed efficientare lo svolgimento dei servizi ICT (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lo sviluppo di soluzioni ICT a supporto dell'evoluzione del business anche attraverso l'hub di innovazione della Digital Factory, la definizione dei programmi operativi delle attività, il presidio delle attività di application management, la produzione di

software, la consulenza informatica, i servizi di cyber security) a favore delle Società del Gruppo, creando peraltro le condizioni per poter offrire, in prospettiva, i servizi anche a terzi, con evidenti vantaggi per tutto il Gruppo Italgas.

Nel corso del 2021, inoltre, anche la società controllata Seaside S.r.l. ha visto concludersi positivamente una serie di operazioni societarie straordinarie che ne hanno determinato il rafforzamento, tra cui la fusione per incorporazione della Toscana Energia Green S.p.A., che ha permesso di integrare e ampliare l'offerta di prodotti e servizi andando a creare un soggetto leader nel settore dell'efficienza energetica e l'acquisizione dell'intero pacchetto azionario della Ceresa S.p.A., E.S.Co. certificata nel settore dell'efficienza energetica e, *inter alia*, nei settori della gestione calore, del *plant design*, dell'installazione e riqualificazione e dell'attività di *plant management*.

Le Parti, riconoscendo che il dialogo e il confronto tra Azienda e OO.SS. in merito alle operazioni sopra descritte ha sempre condotto ad una proficua gestione dei riflessi delle operazioni societarie sulle persone da esse coinvolte, ribadiscono la volontà di proseguire nel percorso intrapreso in conformità con quanto previsto dalla normativa in tema di operazioni societarie.

### **C. Salute e la sicurezza**

Le Parti ritengono necessario riaffermare la centralità del continuo miglioramento degli standard di sicurezza sul lavoro e ritengono che un sistema di relazioni industriali responsabile e partecipato, unitamente all'assetto normativo di riferimento, rappresenti lo strumento più idoneo per realizzare una concreta ed efficace cultura ed azione di prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

### **D. Smart Working**

Il Gruppo Italgas, in costante condivisione con le OO.SS., si è dimostrato virtuoso in tema di adozione e diffusione del lavoro agile sin dal giugno 2017, data di avvio del primo progetto pilota. Tale progetto è stato poi definitivamente consolidato alla fine del 2018, con l'adozione a tempo indeterminato di tale modalità di lavoro. La proficua introduzione di tale modello lavorativo, unitamente agli importanti investimenti in tema di digitalizzazione e di innovazione della dotazione informatica a disposizione dei dipendenti, ha consentito di ampliarne la diffusione su larga scala e di gestire al meglio l'attività lavorativa durante la pandemia da Covid-19.

Le Parti hanno recentemente implementato, a seguito di un proficuo confronto, un nuovo modello di Smart Working strutturale nel Gruppo Italgas, a valere dalla fine della emergenza sanitaria. Pertanto, dopo aver condiviso un percorso comune di analisi su opportunità e limiti, le Parti hanno valutato positivamente gli elementi innovativi che tale organizzazione del lavoro potrà introdurre in Azienda: flessibilità nella gestione dei tempi e dei luoghi di lavoro, attività assegnate e valutate in base agli obiettivi condivisi, una maggiore partecipazione dei lavoratori e il rapporto di collaborazione basato su fiducia e senso di responsabilità incrementeranno efficienza, qualità delle prestazioni lavorative, valore delle relazioni e benessere per i lavoratori.

Sul punto le Parti hanno altresì previsto la costituzione di una Istituzione Paritetica Aziendale (IPA) sperimentale sullo Smart Working, al fine di governare la materia del lavoro agile.

#### ***E. Le attività distintive***

Richiamando gli accordi già vigenti sul punto, l'Azienda riconferma l'importanza delle attività distintive e della permanenza all'interno del Gruppo delle principali conoscenze ed esperienze professionali acquisite sui metodi di lavoro e tecnologie proprie del ciclo produttivo e del *core business*, riconfermando altresì che il presidio di tali attività venga garantito prevalentemente da parte di personale operativo, fermo restando il ricorso all'appalto come fattore integrativo rispetto al sistema delle risorse aziendali, previa saturazione del personale interno e comunque nel rispetto della sicurezza e della qualità del servizio, nonché di quanto previsto dalle normative vigenti e dal CCNL.

Le Parti condividono di prevedere degli incontri con le OO.SS. a livello nazionale in ordine all'andamento delle attività distintive.

In tema di appalti, il Gruppo si confronterà con le OO.SS. a livello nazionale e/o con il CCRSU e fornirà i dati informativi relativi alla natura ed alle caratteristiche dei lavori appaltati, in particolare con riferimento al rispetto dei principi etici di legalità e di correttezza, al fine di garantire le più ampie forme di regolarità delle condizioni di lavoro.

#### ***F. Il "ricambio generazionale"***

Un'attenzione particolare va riservata alla necessità di favorire il *turnover* del personale e garantire così il cosiddetto "ricambio generazionale", al fine di sostenere l'occupazione ma assicurare, al contempo, un corretto trasferimento delle competenze e dei know-how aziendali, relative anche alle attività del *core business*, così da non disperdere il patrimonio di conoscenze sui metodi di lavoro.

In tale ottica, risulta di fondamentale importanza l'esigenza di adeguare le competenze professionali in organico anche mediante un loro più razionale impiego, che contemperi il forte processo di digitalizzazione in corso con la necessità di tutela dei lavoratori.

Per questo motivo, le Parti ritengono necessario rafforzare la partecipazione con riferimento alle dinamiche occupazionali e concordano di effettuare, con periodicità di norma semestrale, degli incontri sui temi occupazionali al fine di condividere l'andamento dell'occupazione (distinta per sesso, tipologia di contratto, inquadramento professionale e collocazione organizzativa), le previsioni di uscite (con particolare riferimento a quelle legate al raggiungimento dei requisiti pensionistici) e le previsioni di nuove assunzioni.

A tal fine, le Parti condividono l'opportunità di promuovere congiuntamente azioni volte ad acquisire in maniera volontaria e preventiva, rispetto ai termini previsti dal CCNL, la volontà dei

dipendenti di dimettersi, ovvero volte a conoscere con anticipo la situazione contributiva dei dipendenti.

Tali azioni risultano necessarie al fine di consentire una preventiva e tempestiva verifica degli impatti sulle unità interessate, anche in funzione dell'andamento delle attività distintive e dei processi industriali, che possano eventualmente modificare i bisogni occupazionali.

### ***G. Digital Factory***

Nell'ultimo biennio la Digital Factory ha rappresentato il motore per la digitalizzazione degli asset, dei processi aziendali (sia di staff che operativi), della forza lavoro; i team multifunzionali operanti al suo interno hanno sviluppato e stanno continuando a sviluppare soluzioni operative più snelle, efficaci ed efficienti. Ciò fermo restando che il forte processo di digitalizzazione deve in ogni caso mettere la persona al centro, considerandola attore protagonista del cambiamento di nuovi modi di lavorare.

In particolare, gli investimenti sulle dotazioni tecnologiche e sulla digitalizzazione hanno rivelato ancor più la loro fondamentale portata avendo consentito di gestire in maniera più efficiente il forte impatto che l'emergenza sanitaria scaturita dalla diffusione del virus Covid-19 in Italia e nel mondo ha avuto sullo svolgimento delle attività lavorative, sia di staff che operative, nonché avendo garantito alle persone del Gruppo Italgas di lavorare in sicurezza e di limitare la diffusione del contagio (grazie alla possibilità di estendere immediatamente lo Smart Working alla maggior parte della popolazione aziendale e di consentire lo svolgimento di molte attività operative anche da remoto, ad esempio tramite l'app Work on Site).

Sul punto, le Parti condividono la necessità di proseguire il confronto preventivo e l'aggiornamento sui temi oggetto di discussione nella Digital Factory, con particolare attenzione all'evoluzione degli assetti tecnologici e dei processi organizzativi.

### ***H. Sviluppo e riqualificazione delle competenze e formazione del personale***

In un periodo caratterizzato da profondi cambiamenti a livello di contesto macroeconomico, di innovazione tecnologica, con l'introduzione di nuovi strumenti di lavoro e di competenze tecniche e gestionali, le Parti concordano sull'importanza di continuare ad investire sulla formazione in aula e *on the job*. L'obiettivo è quello di supportare tutti i dipendenti delle società del Gruppo nella loro crescita personale e professionale attraverso programmi di sviluppo e/o riqualificazione delle competenze con riferimento sia alla popolazione operativa, che amministrativa.

In tale contesto, infatti, le Parti concordano nel ritenere la formazione del personale un elemento chiave per lo sviluppo delle competenze, anche nell'ottica di possibili crescite professionali, in coerenza con l'evoluzione del business di Italgas e dei suoi modelli organizzativi e condividono, pertanto, di rafforzare il coinvolgimento delle OO.SS. su questo tema, anche per il tramite del CCRSU.

In particolare, le Parti condividono l'importanza delle iniziative formative rientranti nell'ambito della digitalizzazione, dell'implementazione delle nuove tecnologie e dei sistemi.

Per questo motivo, le Parti ritengono opportuno definire un luogo di condivisione apposito: al fine di coinvolgere preventivamente e correttamente le Organizzazioni Sindacali nella definizione della programmazione dei percorsi formativi, viene costituita, ai sensi dell'art. 20 del CCNL Settore Gas Acqua, in via sperimentale una **Istituzione Paritetica Aziendale per la Formazione (IPA per la Formazione)**, composta da massimo 3 componenti per parte, con il compito di esaminare le esigenze formative aziendali, i percorsi formativi, il consuntivo delle attività svolte nell'anno precedente, nonché con il compito di condividere tutto quanto forma oggetto dell'informativa in tema di formazione prevista dal CCNL in merito a programmi, criteri, finalità, tempi e modi delle iniziative formative, nonché al fine di valutare elementi innovativi quale la certificazione della formazione.

Con riferimento alla formazione finanziata, le Parti condividono che essa sia estesa ad una platea più ampia possibile di lavoratori e, a tal fine, ritengono che la suddetta Istituzione Paritetica Aziendale per la Formazione, ne condivida programmi, criteri, finalità, tempi e modalità di erogazione.

Le Parti condividono pertanto che l'IPA per la Formazione svolgerà un ruolo di raccordo con Fondimpresa in merito a tutto quanto concerne la formazione finanziata e che svolgerà anche il ruolo di **Comitato di Pilotaggio** a livello di Gruppo, ove questo sia richiesto dalla regolamentazione stabilita da Fondimpresa, con la funzione di approvazione e validazione dei Piani formativi finanziati da Fondimpresa.

Con la sottoscrizione del presente Protocollo, le RSU del Gruppo Italgas forniscono espressa delega ai membri della IPA Formazione, nella sua funzione di raccordo con Fondimpresa, al fine di consentire ai medesimi di sottoscrivere gli Accordi sindacali previsti dalle procedure di Fondimpresa per il finanziamento dei Piani formativi.

Con apposito Verbale di Accordo le Parti procederanno pertanto all'individuazione dei componenti della IPA Formazione che si occuperanno della formazione finanziata e svolgeranno ove necessario anche la funzione di Comitato di Pilotaggio, e stabiliranno altresì le modalità di funzionamento di tale organismo.

### ***I. La sostenibilità***

Elemento distintivo nella strategia di sviluppo del Gruppo Italgas è la totale integrazione del Piano di Sostenibilità nella cultura e nei processi aziendali e nel Piano Industriale di Gruppo. I cinque pilastri strategici che esprimono la cultura di sostenibilità del Gruppo sono: l'impegno verso la sostenibilità e la presenza nei principali indici italiani ed internazionali; la collocazione delle persone al centro; la creazione di valore per il territorio; la creazione di valore per il mercato e per i clienti,

garantendo, sicurezza, continuità e qualità di servizio; la contribuzione alla efficienza energetica, l'attenzione all'ambiente e alla sicurezza del sistema.

Le Parti si impegnano a rafforzare il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali in merito alle tematiche afferenti la sostenibilità.

***J. Pari opportunità, politiche di genere, inclusione e diversità.***

Nei prossimi anni sarà intensificata la già importante attenzione del Gruppo Italgas alle pari opportunità, politiche di genere, inclusione e diversità.

In questo senso, nel 2021 è stata creata una struttura ad hoc all'interno della direzione HRO con l'istituzione della figura del *Diversity & Inclusion Manager*, al fine di dare nuovo impulso e metodo all'approccio di Italgas alla *Diversity & Inclusion*, con l'avvio di un percorso strutturato di sensibilizzazione e ingaggio di tutta la popolazione aziendale, attraverso la realizzazione di un piano d'azione che si svilupperà nel prossimo triennio.

Tra le sfide sul capitale umano previste da tale piano d'azione trova un posto importante il target sulla parità di genere: a fine Piano almeno un manager su quattro sarà una donna.

Il Gruppo intende proseguire le iniziative avviate per attuare quanto definito in merito al piano di sviluppo della *Diversity & Inclusion* e, sul punto, intende rafforzare il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali, anche in considerazione delle modifiche recentemente apportate al Codice delle Pari Opportunità, prevedendo incontri periodici di verifica e monitoraggio.

## **II. Relazioni Industriali**

In tale complessivo contesto, le Parti ritengono quindi necessario ribadire, nel presente Protocollo, la volontà comune di impegnarsi al mantenimento di un dialogo trasparente e costruttivo, che sia il fattore cardine da porre alla base di un sistema di relazioni industriali efficace e partecipativo, al fine di facilitare l'individuazione di soluzioni condivise tese:

- a rafforzare l'attuazione di nuovi sistemi organizzativi;
- a favorire comportamenti coerenti con i principi di responsabilità sociale ed i valori etici condivisi al fine di prevenire situazioni che con gli stessi possano risultare confliggenti, nonché favorire proposte finalizzate ad individuare azioni positive;
- ad incrementare la produttività;
- ad accompagnare i processi di trasformazione, di innovazione e di digitalizzazione e la relativa crescita e sviluppo del personale;
- ad accompagnare i conseguenti processi di crescita professionale e sviluppo del personale;
- a condividere gli andamenti occupazionali;
- al rafforzamento del sistema dei diritti per i lavoratori;
- ad accompagnare il continuo processo di adeguamento e rafforzamento della Società nel mercato in cui opera;



- alla prevenzione del conflitto;
- a produrre accordi chiari e introdurre elementi effettivamente esigibili;
- e, come dimostrato dai recenti accadimenti, alla gestione delle emergenze (quale la pandemia).

#### **A. Linee di azione**

Ferme restando le prerogative aziendali sulle decisioni imprenditoriali, le Parti ritengono fondamentale poter effettuare dei confronti atti a ricercare soluzioni condivise su eventuali cambiamenti che possano creare un impatto rilevante sul personale e pertanto concordano sulla previsione di specifici momenti di informazione e confronto il più possibile preventivo in relazione all'introduzione di modifiche ai modelli organizzativi esistenti, di innovazioni in campo digitale, di aggiornamento sugli andamenti e sulle performances aziendali.

Tali momenti potranno avvenire a livello nazionale quando riferiti a tematiche trasversali su tutto il territorio, ovvero a livello territoriale quando circoscritti a singole realtà, ma anche con assetti diversi e flessibili, concordati tra le Parti, ove si ritenga che questo faciliti la ricerca di soluzioni comuni e un confronto maggiormente produttivo e partecipativo eventualmente finalizzato anche ad individuare soluzioni mirate a rispondere alle peculiarità presenti sui territori.

- **Partecipazione** che, anche sulla base di quanto previsto al Punto 6, lettera e) dell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018, si articola in:
  - **Informazione:** finalizzata alla trasmissione il più possibile preventiva di elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti le dinamiche aziendali e/o progetti specifici con il coinvolgimento, a seconda dei casi, delle Segreterie Generali, Nazionali, delle RSU ovvero del Comitato Coordinamento RSU (CCRSU) sotto descritto; in tale ambito, annualmente ed in coerenza con l'illustrazione effettuata alla comunità finanziaria, si svolgerà l'incontro di presentazione del Piano Strategico.
  - **Confronto:** finalizzato alla ricerca di ogni possibile convergenza per consentire alle Organizzazioni Sindacali a tutti i livelli di poter esprimere loro proposte e valutazioni alle e nelle scelte.
  - **Contrattazione Aziendale:** tra Azienda ed Organizzazioni Sindacali a tutti i livelli, finalizzata al raggiungimento di accordi che esprimano la volontà e la responsabilità di entrambe le parti, in tutte le sedi di trattativa, e che abbiano forza vincolante per le stesse, come di seguito dettagliato.

#### **B. Materie e struttura della contrattazione**

Le Parti concordano di implementare una nuova strategia di sviluppo della contrattazione aziendale. In particolare, sono previsti diversi assetti di contrattazione aziendale, flessibili e da adottare volta

per volta in funzione dei singoli temi in discussione, al fine di fornire i migliori strumenti per un confronto proficuo.

Le materie che il CCNL riserva al livello aziendale di contrattazione assumono una doppia prospettiva: quella di Gruppo societario e quella locale, basata sull'attuale assetto societario e sul modello organizzativo operativo che ha previsto la costituzione di Poli Territoriali.

Le recenti operazioni societarie straordinarie che porteranno a breve il Gruppo Italgas ad ampliare la propria attività in Grecia faranno sì che la prospettiva si apra anche ad un ambito internazionale, con la conseguente necessità di strutturare un apposito modello di discussione delle nuove esigenze (Comitato Aziendale Europeo).

### **RELAZIONI INDUSTRIALI LOCALI (RSU)**

Con le elezioni indette nell'ottobre 2021 sono state istituite le seguenti RSU per le "Unità Produttive" nel seguito identificate:

1. Sede Milano
2. Sede Torino
3. Polo Torino
4. Polo Piemonte Aosta
5. Polo Veneto Lombardia
6. Polo Lombardia Novara
7. Polo Venezia Friuli
8. Polo Liguria
9. Polo Centro Adriatico
10. Polo Lazio
11. Polo Roma Nord e Roma Sud
12. Sardegna
13. Toscana Energia
14. Polo Campania Molise
15. Polo Napoli
16. Polo Calabria
17. Polo Puglia Basilicata
18. Polo Sicilia

Ai fini dell'esercizio dell'attività sindacale, è stata già identificata dalle Parti come "Unità Produttiva" l'aggregazione a livello di Polo Territoriale/sede come da sopra citato elenco, ferma restando la particolarità di cui alla RSU della Società controllata Toscana Energia S.p.A.

I lavoratori delle Società Gaxa S.p.A. e Seaside S.r.l., non hanno ancora attualmente eletto una propria RSU e saranno rappresentati dalle organizzazioni sindacali a livello nazionale, stante l'organizzazione multiregionale, finché non sarà indetta una nuova elezione, anche in corso di mandato, per tale Unità produttiva.

Le Parti ribadiscono il ruolo di riferimento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), così come si configura in conseguenza della particolare complessità ed articolazione del Gruppo Italgas in funzione della sua distribuzione sul territorio nazionale. Per tale motivo si richiama la necessità di dare centralità al confronto locale per il corretto consolidamento del sistema di partecipazione, da realizzarsi anche attraverso il confronto svolto nell'ambito del Comitato di Coordinamento delle RSU (CCRSU).

La RSU sarà rappresentativa di tutto il personale operante presso le sedi che insistono sul Polo/Territorio di interesse a prescindere dalla Società del Gruppo di provenienza e dalla famiglia professionale di appartenenza (linea o staff).

Relativamente all'articolazione delle RSU/RLSSA e delle relative agibilità, si richiama integralmente l'accordo del 26 febbraio 2021 e si ritiene pertanto superato quanto sottoscritto in data 22 novembre 2017 e in data 12 dicembre 2018.

A **livello locale** le Parti, rappresentate per la Direzione Aziendale dagli HRBP di area e per parte sindacale dalle RSU, svolgeranno momenti di informazione e/o confronto e/o contrattazione e affronteranno temi quali:

- Operazioni societarie straordinarie e politiche industriali/piani di investimento che coinvolgono una sola RSU
- Definizione orario di lavoro locale, e verifica modalità applicative degli accordi sottoscritti a livello nazionale
- Prestazioni oltre il normale orario di lavoro
- Tematiche afferenti gli aspetti tecnico/organizzativi/retributivi (es. reperibilità, turni, trasferimenti) che coinvolgono una sola RSU
- Gestione delle emergenze, con verifica dell'applicazione degli accordi sottoscritti a livello nazionale
- Linee di intervento in materia di ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro (dimensione locale)
- Andamento dell'occupazione, distinta per sesso, tipologia di contratto e inquadramento professionale nonché i programmi di nuove assunzioni a livello locale
- Chiusure collettive
- Verifica dell'applicazione degli accordi sottoscritti a livello nazionale

In questo caso le RSU potranno, a loro volta, chiedere di essere assistite dalle strutture sindacali territoriali e/o regionali, nel pieno rispetto dell'art 7, comma 2, del vigente CCNL Gas-Acqua.

Al fine di contemperare il diritto di assistenza delle RSU da parte delle strutture territoriali con la organizzazione aziendale per Poli (che, in alcuni casi, interessano contemporaneamente più Regioni) le Parti condividono, per poter garantire ai componenti della RSU di assolvere compiutamente le proprie funzioni di agente contrattuale unico, di individuare dei necessari meccanismi di equilibrio tra il numero di componenti RSU ed il numero di componenti delle strutture territoriali e/o regionali che partecipano al confronto a livello locale, al fine di evitare una prevalenza delle strutture territoriali rispetto ai componenti RSU.

Le strutture sindacali territoriali e/o regionali delle OO.SS. firmatarie del CCNL che non abbiano alcun rappresentante eletto nella singola RSU, potranno partecipare agli incontri tra RSU e Direzione Aziendale solo se abbiano iscritti nel territorio di competenza della RSU e se la RSU ne richieda a maggioranza la presenza, o se previsto dalle norme.

### **RELAZIONI INDUSTRIALI DI GRUPPO**

La contrattazione valida per tutto il **Gruppo societario** avrà come oggetto materie che, seppur riservate dal CCNL al livello aziendale e/o locale, le Parti reputano necessarie per una gestione omogenea, strategica ed inclusiva dei lavoratori del Gruppo.

Ai fini di espletare l'attività di contrattazione a livello di Gruppo le Parti svolgeranno incontri ristretti tra la Direzione Aziendale e le **Segreterie Nazionali delle OO.SS.** stipulanti e/o firmatarie del CCNL Gas-Acqua, ferma restando l'eventuale opportunità di sottoscrizione degli accordi in sede di assemblea plenaria, alla presenza di tutte le RSU elette.

Saranno svolti momenti di informazione e/o confronto e/o contrattazione con riferimento alle materie di seguito elencate:

- Significative ristrutturazioni dell'azienda, ivi comprese cessioni e trasformazioni
- Indirizzi di politica industriale e piani di investimento; andamento economico e produttivo dell'azienda
- Gestione emergenze di varia natura di carattere nazionale
- Contratto di somministrazione / contratto a tempo determinato (eventuali deroghe alle regole generali, come stabilito dal CCNL)
- Evoluzione degli assetti tecnologici e dei processi organizzativi (Digital Factory, innovazione tecnologica, etc.)
- Dati informativi riferiti alla natura ed alle caratteristiche dei lavori appaltati, in particolare con riferimento al rispetto dei principi etici di legalità e di correttezza, al fine di garantire le più ampie forme di regolarità delle condizioni di lavoro entro il mese di gennaio su dati al 31/12 dell'anno precedente

- Premio di risultato

Nel caso in cui le tematiche siano afferenti aspetti tecnico/organizzativo/retributivi riguardanti argomenti che coinvolgono lavoratori di più Sedi/Poli, oppure abbiano una valenza generale con la necessità di approfondimenti tecnici, le Parti stabiliscono di allargare il confronto, attribuendolo ad una struttura concentrica, caratterizzata da flessibilità e capacità di corretto coinvolgimento, inclusiva anche delle componenti locali (RSU), concordando le modalità con l'Azienda di volta in volta, in base all'argomento e al livello di coinvolgimento necessario.

Viene a tal fine costituito un **Comitato di Coordinamento RSU (CCRSU)**, con il quale saranno svolti momenti di informativa e/o confronto e/o contrattazione, sulle seguenti materie:

- Operazioni societarie straordinarie che coinvolgono più RSU
- Orario di lavoro e lavoro in turni che riguardano la totalità del personale e comunque più RSU
- Tematiche afferenti gli aspetti tecnico/organizzativi/retributivi che coinvolgono più RSU (es.: organizzazione reperibilità - regole generali), trasferimenti
- Linee di intervento in materia di ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro che riguardano la totalità del personale o comunque più RSU.
- Dinamiche occupazionali
- Welfare
- Lavoro agile (in collegamento con la IPA per lo Smart Working)/partenza da casa
- Formazione (in collegamento con la IPA per la Formazione)

Il **Comitato Coordinamento RSU (CCRSU)**, al fine di garantire un'equa rappresentanza di tutte le sigle sindacali elette all'interno delle RSU del Gruppo Italgas, sarà composto in proporzione al 20% del totale del numero di membri RSU eletti per ogni sigla sindacale, con arrotondamento del numero per eccesso se uguale o superiore allo 0.50 e per difetto se uguale o inferiore allo 0.49 e, comunque, riconoscendo in partenza a tutte le sigle elette n. 1 rappresentante.

Nell'ambito del **CCRSU**, in ottemperanza al dettato dell'art. 7, comma 2, del CCNL Gas-Acqua, le OO.SS. stipulanti il CCNL potranno individuare complessivamente fino a n. 6 membri in rappresentanza delle strutture territoriali e ne comunicheranno preventivamente i nominativi alla Direzione Aziendale in vista degli incontri.

In vista degli incontri del CCRSU, le Segreterie Nazionali delle OO.SS. comunicheranno preventivamente alla Direzione Aziendale i nominativi dei RSU quali componenti del CCRSU invitati a partecipare.

I membri RSU partecipanti potranno essere variabili, in funzione delle materie volta per volta oggetto di trattazione ma garantendo in ogni caso un'adeguata rappresentanza territoriale e verranno indicati dalle Segreterie Nazionali delle rispettive OO.SS., con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi alla Direzione Aziendale rispetto alle date previste per gli incontri.

In aggiunta ai membri RSU per come sopra individuati, si prevede all'interno del Comitato Coordinamento RSU (CCRSU), la partecipazione delle Segreterie Nazionali delle OO.SS. a condizione che abbiano una rappresentatività in azienda almeno pari alla soglia del 5% di iscritti sul totale della popolazione aziendale.

Il Comitato Coordinamento RSU ha comunque la possibilità di chiedere che la trattazione delle materie attribuitegli sia trasferita in sede di **assemblea plenaria**.

Le Parti, inoltre, concordano di istituire un **Comitato di Coordinamento degli RLSA (CCRLSA)**, che sarà composto in proporzione al 15% del totale del numero di membri RLSA eletti/nominati per ogni sigla sindacale con arrotondamento del numero per eccesso se uguale o superiore allo 0.50 e per difetto se uguale o inferiore allo 0.49, in cui saranno trattate le tematiche di competenza degli RLSA.

Le Parti ribadiscono in ogni caso che gli interlocutori di ciascuno degli assetti di contrattazione aziendale avranno ognuno potere negoziale e autonomia di firma rispetto alle materie di competenza come sopra elencate.

## **RELAZIONI INDUSTRIALI INTERNAZIONALI**

In vista dell'avvio effettivo della gestione dell'attività di distribuzione anche fuori dal territorio nazionale, le Parti rimandano alla sottoscrizione di un accordo quadro che vada a regolamentare le relazioni industriali a livello internazionale tramite la costituzione del Comitato Aziendale Europeo (CAE).

### ***C. La gestione del conflitto***

Il modello di relazioni industriali condiviso tra le Parti troverà piena attuazione anche attraverso una chiara e corretta articolazione del processo di gestione del conflitto. Conseguentemente, la prevenzione del conflitto rappresenta uno dei fattori sui quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali. Per tale ragione le Parti hanno convenuto di definire i soggetti preposti e le modalità. Tale principio trova ulteriore conferma nella specificità del settore in cui opera l'Azienda; la distribuzione del gas è infatti un settore regolamentato e per questo sottoposto ai vincoli stabiliti dalla Commissione di Garanzia per il diritto allo sciopero. Risulta quindi necessario che i momenti di

confronto siano caratterizzati da rapidità e certezza dei tempi, coerentemente con la complessità e l'importanza delle tematiche trattate e con le tempistiche tecniche richieste.

Le Parti concordano di articolare il percorso negoziale su più livelli qualora non risulti possibile raggiungere una intesa o comunque una conclusione concordata della trattativa.

A tal fine la durata della trattativa, compatibilmente con la complessità del percorso negoziale, sarà articolata secondo le tempistiche che seguono:

- dal 1° al 30° giorno a livello locale (RSU);
- qualora non sia raggiunto un accordo a livello locale, dal 31° al 45° giorno a livello di Segreterie Nazionali su richiesta di una delle Parti.

Decorso i 45 giorni, durante i quali non saranno intraprese azioni a carattere unilaterale, le Parti saranno libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

#### ***D. Agibilità sindacali***

##### ***(i) Permessi sindacali RSU***

La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro e delle altre prerogative sindacali compete, ai sensi dello Statuto dei Lavoratori, del T.U. sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e del CCNL Gas Acqua vigente (art. 8) ai componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) elette ai sensi del T.U. Rappresentanza con le modalità ed i limiti previsti con Accordo sindacale del 26 febbraio 2021.

Il monte ore risultante è attribuito direttamente ed esclusivamente all'organo R.S.U., che deve utilizzare detto monte ore in modo collegiale per lo svolgimento dei compiti e delle funzioni che ad esso competono a livello aziendale.

La richiesta e fruizione dei permessi da parte dei componenti della R.S.U. viene gestita collegialmente dalla R.S.U. (**permessi RSU collegiali**), pertanto non è consentito al singolo membro RSU di richiedere individualmente un permesso RSU per sé stesso senza informarne gli altri membri RSU.

Le Parti concordano comunque di consentire che il 20% delle ore previste come monte ore permessi RSU sia utilizzabile anche individualmente per lo svolgimento delle attività associative delle distinte OO.SS. costituenti la R.S.U. medesima, a fronte di richiesta di fruizione presentata all'azienda dalle OO.SS. (ciò in analogia con il CCNL Gas Acqua che ha infatti consentito che mezz'ora del monte ore assegnato alla R.S.U. possa essere utilizzata singolarmente dai lavoratori componenti la R.S.U. per tale finalità).

La richiesta di fruizione dei permessi dovrà essere inoltrata all'Unità Relazioni Industriali, nel rispetto delle tempistiche e modalità previste dal CCNL.

Per la richiesta dei permessi RSU, l'Unità Relazioni Industriali metterà a disposizione apposita modulistica.

La fruizione dei permessi RSU sarà parificata alle ore lavorate ai fini del calcolo del riconoscimento del buono pasto solo in caso di:

- (i) fruizione collegiale da parte di tutti o quota parte dei membri costituenti la RSU, ovvero
- (ii) fruizione per necessità di confronto dei membri RSU con le strutture delle OO.SS. di appartenenza in merito ad accordi in discussione e/o negoziazioni in essere nell'ambito delle relazioni sindacali di Gruppo.

Non sarà invece previsto il riconoscimento del buono pasto in caso di fruizione individuale del permesso RSU per svolgimento di attività associative delle OO.SS., ovvero in caso di permesso richiesto dalle OO.SS. per motivazioni non attinenti con le relazioni sindacali di Gruppo (**permessi RSU individuali**).

Nel monte ore previsto rientrerebbe, ai sensi del CCNL Gas Acqua, tutta l'attività sindacale della R.S.U., compresa la partecipazione a riunioni convocate dall'Azienda o a commissioni comunque denominate di cui la R.S.U. faccia parte.

Le Parti concordano, come condizione di miglior favore, di considerare extra monte ore come qui identificato l'attività di trattativa aziendale se aperta su convocazione dell'azienda. In tal caso le ore di permesso vengono autorizzate con permessi specifici e prevedono la parificazione alle ore lavorate ai fini dell'erogazione del buono pasto (**permessi per trattativa sindacale**).

Tutte le tipologie di permesso, compreso il **permesso RLSA** (devono essere inserite come giustificativo delle ore di assenza a cura del dipendente e saranno oggetto di verifica a campione da parte dell'Unità Relazioni Industriali).

#### ***(ii) Trasferte per trattativa sindacale***

Le trasferte per trattativa sindacale convocata dall'Azienda vengono regolamentate e gestite come da procedura per trasferte ordinarie.

Sarà cura del singolo rappresentante sindacale gestire tutti gli adempimenti previsti.

#### ***(iii) Assemblee del personale***

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in azienda, fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di **dodici ore annue**, per le quali viene corrisposta la normale retribuzione.



Una volta utilizzate le 12 ore di permesso a disposizione le assemblee potranno tenersi esclusivamente fuori orario di lavoro.

Ai sensi dell'art. 8 del CCNL Gas- Acqua, paragrafo "Assemblee sindacali del personale", terzo capoverso, si fa salvo quanto previsto dal T.U. sulla Rappresentanza 10.02.2014, Parte seconda, Sezione seconda, Punto 4, secondo cui il diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro per 3 delle 10 (per il CCNL Gas Acqua 12) ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970, è riservato alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva.

Le Parti pertanto concordano che le 9 ore di spettanza della RSU potranno essere richieste a maggioranza dei membri delle RSU, mentre le 3 ore residue saranno equamente ripartite tra le sigle risultanti elette all'interno di ogni singola RSU.

Le OO.SS. si impegnano a richiedere i permessi assembleari rispettando le tempistiche previste, ed indicando in modo chiaro il soggetto che richiede il permesso assembleare, per i lavoratori di quale sede viene richiesta l'assemblea e le modalità di svolgimento scelte (in presenza o on line).

L'Azienda renderà disponibile un modulo ufficiale da utilizzare per richiedere correttamente le assemblee.

Le Parti ribadiscono che le richieste di Assemblea sono generalmente valide per la totalità dei lavoratori appartenenti alla sede per cui l'Assemblea viene richiesta.

Il dipendente può avvisare il proprio Responsabile della intenzione di partecipare all'Assemblea (pur non essendo tenuto a farlo e ciò con la sola finalità di consentire una corretta gestione delle attività che abbiano impatti sulla sicurezza degli impianti e sulla clientela), deve timbrare uscita ed entrata in caso di assemblea autorizzata durante l'orario di lavoro e deve inserire il corretto giustificativo per permesso assembleare al fine di giustificare le ore di assenza.

Le ore assembleari sono parificate alle ore lavorate ai fini dell'erogazione del buono pasto.

Le assemblee saranno svolte anche tramite mezzi digitali: qualora le RSU decidessero di svolgere assemblee on line, l'Azienda garantisce la messa a disposizione di piattaforme digitali e si impegna a fornire l'elenco dei dipendenti interessati alla partecipazione.

Nel caso di Assemblee effettuate in presenza le riunioni saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'Azienda; in caso di assemblea in luogo diverso dalla sede ordinaria di lavoro la durata dell'assenza dal lavoro inizia a decorrere dal momento in cui il dipendente si allontana dal posto di lavoro per partecipare all'assemblea, fino al suo rientro in servizio.

Al fine di facilitare la partecipazione dei lavoratori alle assemblee in presenza nonché di limitare gli spostamenti, in caso di richieste di assemblee che interessino più sedi territoriali, le RSU e le OO.SS. prevedranno modalità di svolgimento delle assemblee frazionate per sede ovvero aggregando sedi vicine tra loro.

## **E. MODALITÀ DI COMUNICAZIONE SINDACALE**

### ***Bacheca Sindacale Elettronica (B.S.E.) e utilizzo della Posta elettronica aziendale***

Con la sottoscrizione del presente Protocollo le Parti - anche alla luce del mutato contesto lavorativo che, a seguito dell'emergenza sanitaria ha visto un forte incremento del ricorso allo smart working - ribadiscono l'interesse ad avvalersi maggiormente degli strumenti tecnologicamente più evoluti già oggi disponibili al fine di implementare l'efficacia delle comunicazioni di rilevanza sindacale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 della Legge 300/70.

Per questo l'Azienda ha già reso disponibile un'apposita sezione all'interno della intranet aziendale al fine di consentire a ciascun dipendente, attraverso la sezione all'uopo dedicata denominato Bacheca Sindacale Elettronica (BSE), di visionare i comunicati della RSU del Polo/Sede di riferimento e degli Organismi di Rappresentanza definiti nel presente Protocollo e delle OO.SS. Nazionali.

L'utilizzo della BSE dovrà avvenire nel rispetto del "Regolamento di utilizzo e funzionamento della bacheca sindacale elettronica nel gruppo Italgas S.p.A." allegato al presente protocollo come Allegato A).

In merito all'utilizzo delle e-mail da parte dei rappresentanti sindacali le Parti concordano nella istituzione di caselle di Posta elettronica condivise assegnate ad ogni RSU ed utilizzabili da tutti i membri della medesima (ad esempio: [rsupoloxxxx@italgas.it](mailto:rsupoloxxxx@italgas.it)).

Le Parti stabiliscono che le RSU potranno scrivere e-mail ai dipendenti esclusivamente da tale casella di posta condivisa e che le comunicazioni dovranno essere rivolte unicamente ai dipendenti rappresentati dalla RSU e, quindi, limitandosi al perimetro RSU.

Il contenuto delle e-mail dovrà avere le stesse caratteristiche e limitazioni previste per quanto pubblicato in BSE.

I singoli membri delle RSU non potranno scrivere dalle proprie caselle personali di posta ma utilizzare esclusivamente la casella di posta condivisa con gli altri membri della RSU.

I destinatari delle comunicazioni devono essere indicati in chiaro e pertanto visibili.

L'utilizzo delle e-mail verrà limitato a casi in cui la comunicazione è connotata dall'urgenza (ad esempio convocazione di assemblee, proclamazione scioperi, etc.) mentre la pubblicazione di comunicati e accordi sindacali sottoscritti dovrà avvenire tramite la pubblicazione in bacheca, sia fisica che BSE.

Le OO.SS. territoriali, regionali e nazionali potranno comunicare esclusivamente tramite BSE e bacheche sindacali fisiche.

L'Azienda si riserva il diritto di bloccare l'accesso alla casella di posta elettronica aziendale (sia ordinaria che PEC) con riferimento alle e-mail di coloro che utilizzeranno tali forme di comunicazione in violazione delle regole stabilite dal presente Protocollo di Relazioni Industriali.

### **Durata e modifiche protocollo**

Le Parti concordano che il presente accordo ha durata triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione.

Riguardo i temi trattati nel presente Protocollo le Parti concordano che ogni altro precedente Accordo locale/nazionale in materia qui non espressamente richiamato, si ritiene superato.

Coerentemente ogni Commissione sindacale o Comitato tecnico attualmente esistente si ritiene superato e sostituito dai Comitati previsti nel presente Protocollo.

Inoltre, nell'eventualità in cui i prossimi rinnovi contrattuali o la legislazione in materia dovessero introdurre elementi di novità rispetto al contesto organizzativo aziendale o di comparto/settore, le Parti si rincontreranno tempestivamente per apportare al presente Protocollo le modifiche che si renderanno necessarie.

### **Allegati:**

Allegato A: Regolamento di utilizzo e funzionamento della bacheca sindacale elettronica nel gruppo Italgas.

\*\*\*

Il presente Verbale di Accordo - composto di n. 19 pagine, unitamente all'Allegato A, composto di n. 3 pagine - in attesa di poter essere sottoscritto personalmente dalle Parti non appena terminata l'emergenza COVID-19, si intende firmato in data 8 aprile 2022 a fronte di manifestazione di assenso espressa via e-mail da tutte le parti in calce, considerando la sottoscrizione via e-mail da parte delle Segreterie Nazionali valida anche per conto di tutte le RSU del Gruppo nonché delle Segreterie Regionali e territoriali Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL.

#### **Il Gruppo Italgas**

*Maria Nella Bandecchi  
Valentina Barale  
Antonio Breschi  
Roberto Brocchetto  
Fabio Carretta  
Edmondo Di Lauro  
Lucia Fortuna  
Michele Ivancich  
Claudio Magni  
Alessia Montefiore  
Vincenzo Parisi  
Riccardo Ubezio  
Riccardo Zinno*

#### **Le Segreterie Nazionali**

*William Schirru (FILCTEM-CGIL)  
Maurizio Scandurra (FEMCA-CISL)  
Antonella Maggio (UILTEC-UIL)*

#### **Le RSU del Gruppo Italgas**

**Le Segreterie Regionali e Territoriali**  
*FILCTEM-CGIL  
FEMCA-CISL  
UILTEC-UIL*