

ACCORDO SINDACALE NAZIONALE SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI **SETTORE ELETTRICO**

In data 15 gennaio 2021 in Roma, in modalità telematica

TRA

ENGIE ITALIA SpA (già GDF Suez Energia Italia SpA), con sede legale in Milano - Via Chiese n. 72, società soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di ENGIE SA (Francia),
ENGIE SERVIZI SpA (già Cofely Italia S.p.A.), con sede legale in Roma, Viale Giorgio Ribotta n. 31, società soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di ENGIE Services International SA (Belgio),
ENGIE PRODUZIONE SpA, con sede legale in Roma – Viale G. Ribotta 31, società soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di ENGIE Italia SpA,
VOGHERA ENERGIA SpA, con sede legale in Voghera – Via A. Einstein n. 24, società soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di ENGIE Italia SpA,
ENGIE GLOBAL MARKETS Italian Branch, con sede legale in Roma - Viale Avignone n. 12, di seguito nominate tutte per brevità come le "Società", congiuntamente rappresentate da Sara Callegari e Roberta Giulivi

E

Le OO.SS. nazionali settore Elettrico
FILCTEM CGIL rappresentata da Ilvo Sorrentino, Mauro Tudino
FLAEI CISL rappresentata da Salvatore Mancuso, Amedeo Testa, Michele Spitale
UILTEC UIL rappresentata da Paolo Pirani, Andrea Bottaro, Massimiliano Appetecchi, Antonio COZZOLINO,
unitamente alle RSU delle Società

di seguito le Società e le rappresentanze sindacali congiuntamente denominate le "Parti"

PREMESSO

- che a decorrere dall'anno 2016 le Società di cui in premessa sono state tutte coinvolte nel "progetto di impresa" deciso dal Gruppo ENGIE azionista di riferimento di cui le stesse fanno parte, che ha determinato un ampio processo di riorganizzazione ed integrazione fra diverse entità aziendali del Gruppo all'interno dei singoli paesi, determinando un profondo mutamento degli assetti organizzativi aziendali;

- che l'attuale assetto organizzativo prevede la presenza in Italia di tre diverse Business Unit, Global Energy Management (GEM), Generation Europe (GEN) e North South & Eastern Europe Business Unit (NECST), all'interno delle quali operano le Società;
- che le Parti, dandosi atto di voler dare continuità ad un modello di relazioni sindacali ormai positivamente sperimentato e consolidato nel tempo, con la sottoscrizione del presente verbale di Accordo intendono confermare ed estendere il sistema omogeneo di relazioni industriali che, ferme restando le rispettive autonomie e responsabilità, sia applicabile in maniera uniforme ed omogenea nell'ambito di tutte Società facenti parte del Gruppo ENGIE in Italia, firmatarie del presente Accordo, all'interno delle quali è applicato il CCNL Elettrico;
- che quanto sopra stabilizza e rafforza ulteriormente il valore assunto dalle Relazioni Industriali, iniziato con i precedenti Accordi, ai fini di una pratica gestione delle stesse volta a migliorare quanto in materia è già previsto dal CCNL Elettrico e dalla legge 300/70, onde consentire un confronto tra le parti, ai vari livelli e attraverso norme e procedure definite, teso a governare i processi di sviluppo delle Società;
- che le Parti si riconoscono in quanto definito negli Accordi Interconfederali in materia del 10 gennaio 2014 nonché del 9 marzo 2018;

TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

Le premesse formano parte sostanziale e integrante del presente Accordo.

Le Relazioni Industriali.

L'impianto delle Relazioni Industriali è di fondamentale importanza per favorire un processo di ricerca dell'eccellenza operativa attento sia allo sviluppo della cultura sulla sicurezza sul lavoro, sia alla crescita professionale e alla valorizzazione delle competenze individuali, sia alla sostenibilità sociale ed ambientale delle attività stesse.

La tempestività della comunicazione e il coinvolgimento delle Rappresentanze dei Lavoratori, sia a livello centrale che periferico, nel rispetto dei reciproci ruoli, sono fattori indispensabili in tale processo ed elementi basilari in un sistema di Relazioni Industriali partecipativo ed evoluto.

Le Parti confermano, pertanto, la necessità di favorire e promuovere costantemente lo sviluppo delle Relazioni Industriali, anche allo scopo di prevenire le situazioni di conflitto e di individuare, nel caso, le soluzioni più idonee al loro superamento.

Pertanto, il sistema delle Relazioni Industriali avrà la seguente articolazione.

Soggetti della contrattazione.

I soggetti della contrattazione legittimati a negoziare, secondo la scansione per materie e per Unità Produttiva, sono le Organizzazioni Sindacali nazionali dei lavoratori stipulanti il CCNL, le loro articolazioni territoriali e le RSU delle Unità Produttive come di seguito meglio identificate.

Destinatari della contrattazione.

Con la sola esclusione dei dirigenti, tutti i dipendenti delle Società indicate in epigrafe ai quali è applicato il CCNL Elettrico.

Unità Produttive.

Al solo ed esclusivo fine di identificare la base di computo per l'elezione delle rappresentanze sindacali e quelle dei lavoratori per la sicurezza, di definire la loro competenza territoriale, di quantificare il monte ore annuo di permessi loro spettanti, nonché ai fini delle informative / consultazioni dei lavoratori per Unità Produttive ex D. Lgs. 25/2007, le parti convengono congiuntamente che nel presente verbale di accordo per "Unità Produttiva" si deve intendere la singola Centrale Termoelettrica o la singola Sede aziendale dove siano stati assunti o nella quale siano stati effettivamente trasferiti i dipendenti.

Articolo 1) RAPPRESENTANZE SINDACALI

Le parti convengono che entro il giorno 31 dicembre 2021, tutte le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.), le eventuali Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA), i Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), nonché i componenti di ogni altro eventuale organo di rappresentanza / gruppo di lavoro aziendale in essere alla data di sottoscrizione del presente Accordo decadranno.

Entro il medesimo termine le OO.SS. si impegnano a portare a termine le procedure di elezione delle nuove R.S.U., dei RSL, nonché della nomina dei componenti degli organi previsti nel presente Accordo, nel rispetto delle quantità e delle modalità nello stesso previste.

Alla luce dell'attuale contesto legato all'emergenza sanitaria connessa alla diffusione pandemica del virus Covid-19 nonché all'evoluzione della stessa, le parti si impegnano entro l'anno a confermare la data entro la quale procedere al rinnovo delle RSU o ad individuarne una differente.

Modalità di costituzione delle RSU – permessi sindacali retribuiti

In considerazione della peculiare frammentazione degli organici sul territorio nazionale, onde agevolare l'istituzione della Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori (RSU), che le Parti riconoscono come unica forma di rappresentanza ai sensi degli Accordi Interconfederali del 10.1.2014 e del 9.3.2018 richiamati in premessa, quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla normativa in merito, le Parti condividono l'opportunità di prevedere un sistema che consenta una maggiore agibilità sindacale nel suo complesso.

Pertanto, le RSU potranno essere costituite secondo il seguente modello:

- a livello di Unità Produttiva, così come precedentemente definita, che abbia almeno 15 dipendenti stabilmente occupati al suo interno ai quali sia applicato il CCNL Elettrico;
- per le sedi di Roma, considerando che al loro interno è allocato personale appartenente a diverse Società firmatarie del presente accordo e che opera in contesti aziendali omogenei, le RSU saranno costituite considerando la somma di tutti i dipendenti di sede ai quali sia applicato il CCNL Elettrico. Al numero di componenti eleggibili previsto dalle norme vigenti, si aggiungerà un ulteriore rappresentante. Il numero di RSU così composte sarà eletto fra i dipendenti delle Società, e avrà formalmente mandato e funzione di rappresentanza per ogni dipendente di sede indifferentemente dalla Società di appartenenza;
- per la Società ENGIE Servizi, in ragione della composizione del personale occupato presso le centrali che non consentirebbe l'elezione delle rappresentanze, le RSU vengono costituite considerando il numero totale dei dipendenti a livello nazionale ai quali sia applicato il CCNL Elettrico, ma tenendo in considerazione, quanto più possibile, la sua allocazione territoriale. Alle RSU così costituite sarà conferito mandato e funzione di rappresentanza nei confronti di tutti i dipendenti di ENGIE Servizi con CCNL Elettrico.

- per la Società ENGIE Italia, tutto il personale in forza farà riferimento a quanto previsto per l'unità produttiva "sedi di Roma" di cui sopra.

Per l'espletamento dei ruoli e dei compiti assegnati alle R.S.U. elette nelle Unità Produttive come sopra descritte, sono rese disponibili un numero di ore annue di permessi sindacali retribuiti ricavate moltiplicando 2,5 per il numero dei dipendenti dell'Unità Produttiva / sede in forza al 1° gennaio dello stesso anno, ai quali si applica il CCNL Elettrico. Tale prodotto andrà equamente suddiviso fra il numero dei componenti della RSU dell'Unità Produttiva.

Le parti si danno inoltre atto che il monte ore annuo, così come sopra stabilito, non è cumulabile fra gli anni di vigenza della nomina ma è fruibile solo ed esclusivamente nel rispettivo anno solare (1 genn. / 31 dic.) di riferimento.

Ai fini della titolarità di richiesta delle ore di cui sopra, questa è di spettanza delle RSU e/o delle OO.SS. competenti per territorio.

Al fine di consentire una corretta organizzazione del lavoro, i permessi di cui sopra dovranno essere richiesti in forma scritta con un preavviso di norma di 48 ore precedenti il loro godimento o, per casi eccezionali, non inferiore alle 24 ore.

Le ore di permesso sindacale retribuito utilizzate dalle RSU per partecipare agli incontri convocati dall'Azienda, fatta eccezione per gli incontri convocati su richiesta delle RSU stesse, sono a carico della Società.

La durata del mandato di RSU è triennale.

La perdita della carica di RSU determina automaticamente la decadenza di qualsiasi altra carica o funzione ricoperta in altri organismi di rappresentanza all'interno dell'Azienda, la cui carica è riservata ai componenti della RSU,

Per quanto non esplicitamente indicato nel presente accordo in materia di RSU (permessi, procedure di elezione, compiti e funzioni, durata mandato, assemblee, ...) si fa riferimento alla legge 20.5.1970 n. 300, al CCNL vigente e agli Accordi Interconfederali in materia del 10 gennaio 2014 nonché del 9 marzo 2018.

Nella fase iniziale di rinnovo delle RSU attesa dal presente Articolo, al fine di identificare correttamente il numero di RSU eleggibili per ogni Unità Produttiva delle Società, nonché definire il relativo numero di ore annue di permesso spettanti, così come sopra previsto, si dovrà tenere conto di quanto riportato nella Tabella A) allegata al presente verbale di accordo di cui forma parte integrante e sostanziale.

Assemblee

Per l'espletamento delle assemblee sindacali nelle varie Unità Produttive della Società, vengono rese disponibili 10 ore annue retribuite secondo le modalità previste dall'art. 20 della L. 20.5.1970 n. 300 e dal CCNL Elettrico.

Ai fini della titolarità di richiesta delle ore di cui sopra, questa è di spettanza delle RSU e/o delle OO.SS. firmatarie del presente accordo e competenti per territorio.

La richiesta avanzata all'Azienda dovrà, inoltre, indicare specificatamente gli argomenti all'ordine del giorno.

Le parti convengono che per i lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni Sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di

categoria e dei Sindacati provinciali, si farà riferimento alle norme di legge e del CCNL Elettrico vigente (art. 8, lett. f))

Articolo 2) SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI.

Al fine di consolidare il sistema di Relazioni Sindacali di tipo partecipativo che vede nel confronto preventivo lo strumento per la prevenzione del conflitto e la ricerca del massimo consenso, ed allo scopo di rendere concreta l'attivazione di tale esercizio con quanto dichiarato in premessa, le parti hanno concordato di definire norme, funzioni e procedure, ad implementazione di quanto normato nell'art. 6 ("Relazioni Industriali") del CCNL Elettrico.

Al riguardo, le parti intendono confermare l'articolato sistema di Relazioni Industriali che, senza duplicazione di competenze, prevede, oltre al livello nazionale, un livello di confronto decentrato a livello di Unità Produttiva, al fine di rispondere meglio alle esigenze delle realtà periferiche, individuando le soluzioni più idonee che favoriscano, nel contempo, il miglioramento delle condizioni complessive dei lavoratori ed il miglioramento degli obiettivi tecnico-commerciali delle Società.

In coerenza con quanto sopra dichiarato, le parti ribadiscono l'esigenza di un doppio livello di relazioni sindacali così come di seguito definito:

- 1) il livello nazionale che ha come soggetti sindacali riconosciuti le Segreterie Nazionali FILCTEM – FLAEI – UILTEC supportate dalle RSU;
- 2) il livello decentrato che ha come soggetti sindacali riconosciuti le R.S.U. di Unità Produttiva, assistite dalle stesse segreterie Regionali/Territoriali.

Articolo 3) DIRITTI DI INFORMAZIONE E MATERIE NEGOZIALI.

A) LIVELLO NAZIONALE

Materie informative

Di norma, per almeno una volta l'anno, successivamente alla chiusura del bilancio, la Direzione Aziendale incontra le OO.SS. nazionali dei lavoratori per fornire le informazioni preventive e consuntive relative alla Società concernenti, oltre quanto eventualmente previsto dalle direttive in termini di informazione dettate dal Gruppo ENGIE alle Società da essa controllate e dalla normativa vigente in merito, le seguenti materie:

- andamento conti di bilancio;
- investimenti e innovazioni tecnologiche-organizzative;
- livelli occupazionali disaggregati per sesso, età, tipologia di impiego;
- interventi di modifica sull'organizzazione del lavoro di natura nazionale;
- formazione del personale;
- obiettivi di budget;
- politiche del Gruppo a livello Nazionale ed Internazionale;
- sicurezza sul lavoro e andamento infortuni sul lavoro;
- utilizzazione di altre tipologie di rapporti di lavoro;
- Pari Opportunità;

Materie negoziali

A tale livello è demandata la contrattazione aziendale di II° livello e quanto dalle parti sia definito di competenza nazionale che abbia impatto sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro e sulle questioni di natura sociale.

È demandata a questo livello la ricerca di accordo sulle modalità idonee a gestire eventuali criticità collegate al dimensionamento strutturale e alle possibili riqualificazioni del personale a livello nazionale.

È altresì di competenza a tale livello quanto demandato dagli accordi interconfederali, dal CCNL e dalle disposizioni legislative.

Referenti aziendali.

A tale livello il referente aziendale è la Direzione Risorse Umane delle Società.

B) LIVELLO DECENTRATO

Materie informative

Di norma con cadenza almeno annuale sono convocati incontri informativi tra i responsabili aziendali delle Unità Produttive e le rispettive RSU unitamente alle OO.SS. competenti per territorio.

Pertanto, l'informativa del livello decentrato è relativa alla sola Unità Produttiva e ha per oggetto le seguenti tematiche:

- informativa sui risultati dell'Unità Produttiva;
- formazione del personale;
- andamento delle politiche di sviluppo dell'Unità Produttiva e le relative implicazioni occupazionali;
- distribuzione degli orari di lavoro;
- sicurezza sul lavoro;
- Eventuali Interventi sulla Sicurezza e sull'ambiente di Lavoro effettuati nell'Unità Produttiva.

Materie negoziali

Specifici incontri possono riguardare singoli aspetti delle informazioni fornite o particolari problematiche, entrambi inerenti all'organizzazione del lavoro della singola Unità Produttiva.

In occasione di tali incontri o in date diverse concordate, le parti possono affrontare e definire problematiche non demandate e/o definite a livello nazionale che siano pertinenti, comunque, alla specifica Unità Produttiva.

È altresì di competenza a tale livello quanto demandato dalle disposizioni legislative e dal CCNL.

Le parti confermano che il sopracitato sistema di relazioni sindacali a livello decentrato è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni e la ricerca di soluzioni concordate atte a risolvere i problemi.

Pertanto, se necessario, le parti potranno comunque incontrarsi a livello nazionale per ricercare e congiuntamente concordare le soluzioni più idonee.

Referenti aziendali

A tale livello referenti aziendali sono i Responsabili di Centrale, Direzione, supportati dalla Direzione Risorse Umane.

Articolo 4) MODALITA' DI COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI.

Le parti, al fine di favorire la comunicazione delle informazioni alle e tra le strutture sindacali ai vari livelli coinvolte nella pratica gestione del presente Accordo e degli eventuali accordi aziendali di II° livello delle diverse Società, concordano di mettere a disposizione l'utilizzo dei rispettivi "Fax e/o "Caselle di Posta Elettronica" corrispondenti alle diverse sedi aziendali e alle diverse sedi sindacali con accesso all'uso di un PC. Su richiesta delle R.S.U. la Direzione metterà a disposizione un locale. Inoltre, al solo fine di rendere la comunicazione più trasparente e facilitarne l'immediato riscontro, ogni comunicazione intercorrente tra le R.S.U. e le Società per la richiesta di incontri, di informazioni, ecc. deve riportare in calce l'indicazione del nominativo e la firma di chi redige la comunicazione stessa.

I diritti e le libertà sindacali previsti dalla Legge 300/70, dal CCNL e dalla presente contrattazione aziendale sono garantiti anche quando la prestazione lavorativa viene esercitata in modalità agile. In particolare, la partecipazione alle assemblee sindacali indette dalle RSU e dalle OOSS in conformità alle leggi vigenti sarà possibile attraverso la piattaforma video digitale messa a disposizione dall'azienda.

Resta confermato l'obbligo, anche in tale circostanza, di registrare l'assenza con l'inserimento del giustificativo nei sistemi aziendali secondo le modalità previste dai regolamenti interni.

Articolo 5) RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.

Con riferimento al Decreto Legislativo 9.4.2008 n. 81 e s.m.i., le parti assumono gli orientamenti partecipativi e le logiche tendenti al superamento di conflittualità in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, come contenuti nel decreto stesso e concordano quanto segue riguardo ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.).

Le parti convengono che nelle Unità Produttive che occupano fino a 15 dipendenti, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sarà eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Nelle Unità Produttive che occupano più di 15 dipendenti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza saranno eletti dai lavoratori fra le R.S.U. o, ove mancanti, fra i lavoratori nell'ambito delle Unità Produttive delle Società.

Si conviene che per il numero di RLS eleggibili, le modalità di elezione e le funzioni loro attribuite si fa riferimento al D.Lgs 81/2008 e s.m.i. ed agli Accordi Interconfederali vigenti.

La durata della nomina a R.L.S. è coincidente a quella prevista per le R.S.U. (tre anni).

In considerazione della struttura organizzativa delle Società e di come le stesse sono presenti sul territorio nazionale, per l'espletamento dei compiti ciascun R.L.S. ha a disposizione 78 ore di permessi retribuiti annui se facente parte di Unità Produttive con più di 50 dipendenti, e di 48 ore annue di permessi retribuiti se facente parte di Unità Produttive fino a 50 dipendenti.

Le parti si danno inoltre atto che il monte ore annuo sopra indicato non sia cumulabile fra gli anni di vigenza dell'incarico ma sia fruibile solo nel rispettivo anno di riferimento.

Tali permessi devono essere richiesti alla Società dal R.L.S. con la stessa modalità prevista per le R.S.U. di cui all'art. 1) del presente Accordo, salvo casi di eccezionale urgenza e/o gravità preventivamente autorizzati dai responsabili di servizio Aziendali.

Il R.L.S. ha diritto alla formazione prevista, i cui oneri sono a carico dell'Azienda. Tale formazione si svolge utilizzando permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti al punto precedente;

Le riunioni periodiche di cui all'art. 35 del D. Lgs. 81/2008, possono essere eccezionalmente convocate anche dal R.L.S. qualora si presentino motivate situazioni di reale rischio.

Articolo 6) RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SA8000.

Preso atto che ENGIE Servizi S.p.A., ENGIE Italia S.p.A., ENGIE Produzione SpA e VOGHERA Energia SpA sono certificate secondo le norme internazionali Social Accountability 8000 (di seguito SA8000) basate sulle leggi nazionali e sulle norme internazionali sui diritti umani e convenzioni ILO, con riferimento alla normativa di cui sopra le parti convengono sull'opportunità di confermare la Rappresentanza dei Lavoratori per la SA8000.

- Pertanto, per tutto il perdurare di tale certificazione e solo per le Società certificate, le parti ratificano la costituzione della Rappresentanza dei Lavoratori per la SA8000 (RLSA8000) così composta: 1 RLSA8000 per ciascun sito produttivo della BU Generation avente più di 15 dipendenti;
- 1 RLSA8000 per le sedi di Roma, indifferentemente dalla Società di appartenenza;
- 1 RLSA8000 per tutte le centrali/siti produttivi della Società Engie Servizi.

Gli RLSA8000 saranno identificati dalle OO.SS. Nazionali fra le RSU in carica

La durata di nomina di RLSA8000 è coincidente con quella di R.S.U. (tre anni).

Nel caso in cui la Società non sia più interessata al mantenimento della certificazione SA8000, con effetto dalla data di cessazione di tale certificazione, cessa contestualmente e inderogabilmente anche la funzione di RLSA8000.

Le OO.SS. Nazionali comunicano in maniera congiunta alla Direzione Risorse Umane delle Società la nomina dei RLSA8000 e/o la loro sostituzione.

Tutti i RLSA8000 e n. 4 componenti della Direzione Aziendale identificati tra le funzioni Human Resources, Health Safety & Environment, formano il gruppo di lavoro "social performance team", secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento in merito.

Sono previste almeno due riunioni all'anno convocate dal Rappresentante della Direzione Aziendale per la SA8000 durante le quali lo stesso fornisce un'informativa ai RLSA8000 sui temi propri della norma e sulla sua corretta applicazione in Azienda e ci si confronta su eventuali segnalazioni/osservazioni in merito ai temi propri della SA8000.

Per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati, ad ogni RLSA8000 sono rese disponibili 24 ore annue di permessi retribuiti. Tale monte ore annuo non è cumulabile fra gli anni di vigenza della nomina ma è fruibile solo ed esclusivamente nel rispettivo anno di riferimento.

La titolarità di richiesta dei permessi di cui sopra è di spettanza dei RLSA8000 e/o delle OO.SS. Nazionali.

Tali permessi devono essere richiesti alla Società con la stessa modalità prevista per le R.S.U. di cui all'art. 1) del presente Accordo.

Le ore di permesso spese dai RLSA8000 per gli incontri semestrali convocati dall'Azienda sono a carico di quest'ultima.

Articolo 7) COMMISSIONE PARITETICA.

Considerando l'attuale contesto del mercato di settore all'interno del quale le Società operano, della costante evoluzione e mutamento dello stesso che rende necessarie scelte strategiche mirate a mantenere livelli di competitività adeguati, del ruolo centrale che in tale situazione riveste il tema

della formazione quale strumento di crescita e di sviluppo professionale ma anche di risposta all'esigenza di definire nuove e/o diverse competenze/ruoli professionali, le Parti condividono l'opportunità di costituire una Commissione Paritetica il cui scopo è proprio l'analisi e l'approfondimento di tali tematiche al fine di individuare, se possibile, condizioni di sviluppo nonché individuare possibili aree di criticità e le possibilità di superamento delle stesse.

La Commissione Paritetica è composta da n 3 componenti per parte sindacale, identificati e congiuntamente comunicati alla Direzione Aziendale dalle segreterie sindacali nazionali e n. 3 componenti per parte aziendale e si riunirà, su richiesta di una delle due parti con periodicità determinata dalle problematiche in discussione.

In relazione al ruolo di tale Commissione, le Parti concordano che alla stessa sia conferito il potere di delega, anche per i territori, per la verifica dei progetti di "formazione finanziata" elaborati dalle Società e, sentite le segreterie nazionali delle OO.SS, anche per la successiva sottoscrizione

Le ore spese dalle RSU componenti la Commissione Paritetica per gli incontri convocati dall'Azienda, sono a carico di quest'ultima.

La durata del mandato di componente della Commissione Paritetica è pari a 3 anni.

Articolo 8) GRUPPO DI LAVORO PER LE PARI OPPORTUNITA'

Le parti convengono sull'opportunità di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo, soggettive ed oggettive, che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro e nel lavoro per uomini e donne.

A tal fine e coerentemente con le previsioni dell'art. 49 "Pari Opportunità, Diversità e Inclusione" del CCNL vigente, si conviene di costituire il Gruppo di Lavoro "Pari Opportunità", composto da 5 componenti, di cui 2 designati dalla Direzione Aziendale e 3 designati dalle OO.SS. Nazionali.

La durata del mandato di componente del Gruppo di lavoro "Pari Opportunità" è pari a 3 anni.

Il Gruppo di lavoro ha il compito di:

- Promuovere ed effettuare iniziative di studio e di ricerca in generale sulla situazione del lavoro femminile all'interno delle aziende;
- Proporre progetti di azioni positive e svolgere le relative azioni di monitoraggio sui progetti attuati e su altri argomenti di volta in volta individuati nell'ambito della propria attività;
- Sviluppare, anche congiuntamente agli altri Gruppi di lavoro "Pari Opportunità" costituiti e presenti nel Gruppo Engie in Italia, un comune Protocollo volto all'individuazione congiunta di un piano di iniziative finalizzate alla prevenzione ed al contrasto di episodi di violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro, in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007. Nell'ambito del suddetto Protocollo verranno inoltre individuate eventuali ulteriori misure aggiuntive, rispetto a quanto previsto dall'art. 24 del D. lgs n. 80/2015, per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

Per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati al Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità sono rese disponibili 24 ore annue retribuite per ognuno dei componenti aziendali designati. Le parti si danno inoltre atto che il monte ore annuo sopra indicato non sia cumulabile fra gli anni di vigenza dell'incarico ma sia fruibile solo nel rispettivo anno di riferimento.

Ai fini della titolarità della richiesta delle ore di cui sopra questa è di spettanza delle OO.SS. Nazionali.

Per lo svolgimento dei lavori dei componenti del "Gruppo" è messo a disposizione un adeguato spazio.

Il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità, annualmente, riferisce alle parti stipulanti il presente accordo sull'attività svolta.

Le OO.SS. Nazionali comunicano in maniera congiunta alla Direzione Risorse Umane la nomina dei componenti il Gruppo di Lavoro e/o la loro sostituzione.

Articolo 9) RIMBORSI SPESE.

Alle Rappresentanze Sindacali Unitarie, ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ai Rappresentanti dei Lavoratori SA8000 e ai componenti della Commissione Paritetica previsti dal presente Accordo, per le loro attività sindacali e per quelle derivanti da tali nomine svolte fuori della propria sede di lavoro abitualmente assegnata, è riconosciuto quanto stabilito dall'art. 4), Parte Prima, "trasferta" dell'Accordo Integrativo Aziendale Settore Elettrico pertinente e vigente.

Articolo 10) DECORRENZA E DURATA DEL PRESENTE ACCORDO.

Il presente Accordo avrà vigore dal giorno 1 gennaio 2021 fino al giorno 31 dicembre 2023.

L'Accordo si intende rinnovato secondo la durata di cui al comma precedente se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A.R. Le parti possono comunque dare disdetta di tale Accordo anche dopo il suo rinnovo a mezzo Raccomandata A.R. con un preavviso di almeno tre mesi.

In caso di disdetta, il presente Accordo resta in vigore fino a che non è sostituito da un successivo nuovo Accordo.

Articolo 10) AMBITI DI APPLICAZIONE.

Il presente Accordo Sindacale Nazionale sulle Relazioni Industriali, fatto salvo quanto in premessa, è sottoscritto singolarmente dalle singole Società ENGIE Italia SpA, ENGIE Servizi SpA, ENGIE Produzione SpA, ENGIE Global Markets Italian Branch, VOGHERA Energia SpA, e dalle rispettive R.S.U. e OO.SS. di riferimento e pertanto la sottoscrizione del presente Accordo non comporta il riconoscimento di diritti aggiuntivi rispetto a quelli già goduti dalle singole R.S.U. e OO.SS. nelle singole Aziende.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono che con la sottoscrizione del presente Accordo hanno definito trattamenti complessivamente di miglior favore rispetto a quanto previsto dalle normative contrattuali e di legge in materia di relazioni industriali.

Il presente verbale con il relativo allegato sono stati condivisi in modalità telematica, quindi in considerazione delle difficoltà operative legate alla sottoscrizione, le segreterie Nazionali FILCTEM CGIL, FLAEI CISL, UILTEC UIL, unitamente alla RSU, invieranno una email di accettazione di tutto quanto concordato

Letto, confermato e sottoscritto.

ENGIE Italia SpA

ENGIE Servizi SpA

ENGIE Produzione SpA

ENGIE Global Markets Italian Branch

VOGHERA Energia SpA

FILCTEM CGIL

FLAEI CISL

UILTEC UIL

Le RSU

Tabella A)

ENGIE Servizi S.p.A. - organico Elettrici al 31/12/2020			
<i>Unità Produttiva</i>	<i>Tot. dipend.</i>	<i>n. RSU</i>	<i>N. ore permessi totali</i>
Nera Montoro (TR)	8	3	55
Porto Marghera (VE)	6		
Sedrina (BR)	8		
Totali	22	3	55

ENGIE Italia SpA - organico Elettrici al 31/12/2020			
<i>Unità Produttiva</i>	<i>Tot. dipend.</i>	<i>n. RSU</i>	<i>N. ore permessi totali</i>
Bari	2	Vedi sedi Roma	
Contursi Terme	2		
Leinì	1		
Milano	5		
Salemi	2		
Roma Ribotta	27	Vedi sedi Roma	
Roma Avignone	54		
Totali	93	0	0

ENGIE Produzione - SpA organico Elettrici al 31/12/2020			
<i>Unità Produttiva</i>	<i>Tot. dipend.</i>	<i>n. RSU</i>	<i>N. ore permessi totali</i>
Leinì	23	3	57
Rosignano (LI)	50	3	125
Roma Ribotta	11	Vedi sedi Roma	
Totali	84	6	210

VOGHERA Energia SpA - organico Elettrici al 31/12/2020			
<i>Unità Produttiva</i>	<i>Tot. dipend.</i>	<i>n. RSU</i>	<i>N. ore permessi totali</i>

Voghera	21	3	52
Totali	21	3	52

ENGIE Global Markets It. Br. - organico Elettrici al 31/12/2020			
Unità Produttiva	Tot. dipend.	n. RSU	N. ore permessi totali
Roma Avignone	17	Vedi sedi Roma	
Totali	17	0	0

Sedi di Roma - organico Elettrici al 31/12/2020			
Unità Produttiva	Tot. dipend.	n. RSU	N. ore permessi totali
ENGIE Italia altre sedi	12	4	266
Roma Ribotta	38		
Roma Avignone	71		
Totali	121	4	302

Totali	237	16	592
---------------	------------	-----------	------------