

Art. 2 **Relazioni Industriali**

Premessa

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono il carattere strategico del servizio di pubblica utilità che le Aziende del settore elettrico sono chiamate a svolgere, la complessità organizzativa del settore stesso, nonché il ruolo che le organizzazioni sindacali rivestono, oltre che per la tutela di tutti i lavoratori, anche per una più efficace realizzazione delle strategie delle Aziende del settore, ferma restando la distinzione dei ruoli e di responsabilità tra le Aziende stesse ed il Sindacato, e manifestano il reciproco interesse ad un sistema di relazioni sindacali di alto profilo.

Anche al fine suddetto, le Parti convengono sulla opportunità di definire un sistema di Relazioni Industriali e di Assetti contrattuali articolato sul confronto, sulla consultazione e sull'informazione preventivi e/o periodici, coerentemente allo spirito del Protocollo 23 luglio 1993, come riaffermato e consolidato dal Patto per lo Sviluppo e l'Occupazione del 22 dicembre 1998; un sistema, quindi, finalizzato alla realizzazione di condizioni di efficienza, competitività e qualità dei servizi gestiti dalle Aziende, alla promozione di una gestione aziendale adeguata alle esigenze di liberalizzazione del mercato dell'energia elettrica, nell'ottica di ricercare possibili convergenze sulle principali tematiche di reciproco interesse e con il comune obiettivo di valorizzazione delle risorse umane e di salvaguardia delle professionalità presenti.

In particolare, la relativa disciplina dei rapporti sindacali - sia pur nel reciproco riconoscimento dei ruoli e nel rispetto delle prerogative - sarà orientata :

- alla sistematicità delle consultazioni tra le Parti a tutti i livelli sui temi di interesse comune anche al fine di pervenire alla formulazione di avvisi comuni da proporre alle Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni pubbliche, quali contributi delle Parti sociali rispetto alle problematiche di interesse per le relative possibili soluzioni
 - alla definizione di normative contrattuali adeguate alle finalità perseguite dalle Parti in termini di chiarezza e funzionalità;
 - alla ricerca di un adeguato livello di consenso sulle strategie aziendali da parte dei lavoratori;
 - alla razionale prevenzione dei conflitti individuali e collettivi, anche alla luce delle predette caratteristiche dell'attività svolta.
1. Le Parti - alla luce di quanto affermato in Premessa e nella consapevolezza che lo sviluppo ed il consolidamento di moderne relazioni industriali presuppongono una comune conoscenza delle linee di evoluzione del settore, e, secondo questa logica, ritenendo opportuno realizzare un sistema di informazioni e di confronto improntato a trasparenza e tempestività - convengono di costituire, a livello nazionale, un OSSERVATORIO DI SETTORE congiunto paritetico.
 2. Il predetto Osservatorio - ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori - analizzerà e valuterà, su iniziativa di una delle Parti e con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, le questioni di rilevante interesse reciproco, suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore, al fine di individuare, con il massimo anticipo possibile, le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

3. In particolare saranno oggetto di verifica e confronto le seguenti materie:
 - il quadro normativo interno e di origine comunitaria di interesse specifico del settore;
 - l'andamento del mercato nazionale ed internazionale nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive settoriali, con le articolazioni riguardanti i settori di specializzazione più significativi e gli effetti sull'occupazione di tali prospettive;
 - gli andamenti relativi al mercato del lavoro e le politiche occupazionali con particolare riferimento alle assunzioni, alla mobilità, alle eventuali necessità di reimpiego e alla conseguente formazione professionale;
 - le tematiche relative ad ambiente sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
 - la struttura e la dinamica del costo del lavoro;
 - l'andamento delle relazioni industriali;
 - le pari opportunità;
 - la gestione ed applicazione della legge 146/90 e successive modifiche.
4. L'Osservatorio si riunirà, per la prima volta entro il 31 dicembre 2001 ed in tale occasione delibererà all'unanimità in ordine alle modalità del proprio funzionamento.
5. In tale occasione, verrà valutata anche la possibilità di una subarticolazione in sezioni specifiche relative ai più significativi argomenti di confronto tra quelli sopra indicati. In virtù della sua natura non negoziale, l'Osservatorio potrà realizzare specifiche iniziative e predisporre un rapporto congiunto sulle materie per le quali le Parti abbiano compiuto analisi ed approfondimenti specifici.
6. Acquisita una posizione comune, se ritenuto utile ed opportuno, essa potrà essere sottoposta all'attenzione delle istituzioni interessate.
7. Gli studi e le analisi svolti dalle Parti all'interno dell'Osservatorio nazionale potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle Parti.
8. Le tematiche di competenza dell'Osservatorio potranno essere approfondite anche con riferimento ad aree territoriali caratterizzate da un elevato grado di omogeneità ed una significativa presenza di Aziende del settore.
9. Con riferimento a specifiche problematiche normative e/o economiche nonché di politica industriale, le singole Parti imprenditoriali stipulanti e le Organizzazioni sindacali stipulanti potranno svolgere i relativi approfondimenti all'interno di distinti Osservatori.
10. Salvo quanto già detto al comma 4 (in merito alla periodicità degli incontri dell'Osservatorio) l'Osservatorio medesimo terrà due incontri all'anno (entro il 31 maggio ed il 30 novembre) nel corso dei quali le Parti firmatarie imprenditoriali forniranno alle Organizzazioni sindacali nazionali informazioni complessive e globali sugli argomenti di cui al primo comma che costituiranno l'Informativa a livello nazionale.
11. Ulteriori modalità di acquisizione di dati destinati ai lavori dell'Osservatorio verranno decise congiuntamente dalle Parti.

12. Le Parti, nello spirito di cui al primo capoverso del presente articolo, concordano sull'utilità di realizzare, anche a livello aziendale, forme di interlocuzione secondo quanto previsto dagli specifici articoli del presente CCNL .
13. Pertanto, dopo l'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, potranno essere realizzati incontri in cui l'Azienda, individuata secondo i criteri di cui ai successivi commi 14, 17, 21 fornirà informazioni sulle seguenti materie:
 - risultati economici conseguiti;
 - linee essenziali delle strategie e dei conseguenti piani di investimento;
 - nuove iniziative particolarmente significative anche con riferimento ai programmi di riorganizzazione che incidano sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro;
 - questioni ambientali di rilevanza societaria e/o presentazione del bilancio ambientale;
 - pari opportunità;
 - gestione ed applicazione della legge 146/90 e successive modifiche;
 - politiche e piani sulle risorse umane con particolare riferimento a formazione/addestramento e sviluppo;
 - mercato del lavoro con riferimento alle nuove forme di ingresso.
14. Le suddette informazioni saranno fornite alle Organizzazioni sindacali nazionali, dai Gruppi - intendendosi per tali le Aziende con insediamenti pluriregionali che occupino complessivamente almeno 500 dipendenti.
15. Nel corso di tali incontri, le Parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali-ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni.
16. Ove a seguito dell'azione informativa emergessero convergenze su iniziative riguardanti gli effetti per i lavoratori delle scelte aziendali, potranno essere attivati momenti di approfondimento specifico.
17. Le medesime informazioni saranno fornite alle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti dalle Aziende - che occupino più di 150 dipendenti - i cui insediamenti siano ubicati in un'unica regione.
18. A richiesta di una delle Parti la procedura concernente tali Aziende potrà essere esperita nelle stesse sedi previste per i Gruppi.
19. Nel corso degli incontri le Parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali/ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni.
20. Per le Aziende aderenti al sistema Confindustria le informazioni saranno rese nel corso di un apposito incontro, convocato dall'Associazione territoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'Azienda interessata.
21. Di norma annualmente le Aziende che occupano più di 50 dipendenti renderanno ai sindacati di categoria a livello territoriale congiuntamente alle RSU , su richiesta degli stessi nel corso di un

apposito incontro convocato dalla Associazione datoriale competente, informazioni intorno alle caratteristiche generali del decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente nonché riguardo all'articolazione per tipologie dell'attività decentrata ed alla sua localizzazione indicata per grandi aree territoriali.

22. Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente le caratteristiche di cui al comma precedente, le Aziende committenti chiederanno alle Aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro.

23. Sono fatti salvi i Protocolli di Relazioni Industriali/sindacali in atto nelle Aziende del settore.²

² Vedi allegati 2a, 2b, appendice 2

Protocollo sul Sistema di Relazioni Sindacali

(c.c.n.l. Enel 23.4.96)

1. Condizioni ed obiettivi del sistema

- 1.1 Tenuto conto del carattere strategico del servizio di pubblica utilità che l'ENEL S.p.A. è chiamata a svolgere, della complessità organizzativa dell'Azienda, nonché del grado di rappresentatività delle Organizzazioni sindacali e del ruolo positivo che esse possono avere, oltre che per la tutela armonica di tutti i lavoratori, anche per la realizzazione delle strategie aziendali, le Parti, ferma restando la distinzione di ruoli e responsabilità tra Azienda e Sindacato, confermano il reciproco interesse ad un sistema di relazioni sindacali di alto profilo.
- 1.2 A tal fine il "Protocollo d'intesa sulle relazioni industriali", allegato al Contratto collettivo di lavoro (Appendice), prevede - in armonia con le indicazioni contenute nel Protocollo sulla politica dei redditi ed assetti contrattuali del 23 luglio 1993 (Appendice) - un sistema articolato di informazione preventiva e/o periodica, di confronto e di consultazione con le Confederazioni dei lavoratori e con le Federazioni di categoria per acquisire valutazioni e favorire ogni possibile convergenza sugli investimenti e sulle principali tematiche di reciproco interesse; ciò allo scopo di rendere compatibili gli obiettivi di produttività e di redditività dell'ENEL con le esigenze sociali ed occupazionali.
- 1.3 Inoltre l'ENEL e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettrici, nel quadro del mutato assetto istituzionale nonché delle evoluzioni in corso nel settore elettrico a livello nazionale e internazionale che pongono l'Azienda in uno scenario nuovo più competitivo e flessibile, si danno atto che il sistema di relazioni sindacali è finalizzato al conseguimento di specifici risultati di sempre maggiore efficacia ed efficienza nei campi:
- della definizione di normative, che dovranno essere tempestive e qualitativamente adeguate all'esigenza di realizzare il migliore equilibrio degli obiettivi aziendali e delle aspettative dei lavoratori, in termini di chiarezza e semplicità applicativa e funzionalità;
 - della prevenzione e della razionale gestione del conflitto individuale e collettivo, che dovrà essere in ogni caso rispettoso delle esigenze dell'utenza;
 - della ricerca di un adeguato livello di consenso da parte delle Organizzazioni sindacali in merito alle strategie aziendali, per la più proficua realizzazione delle stesse e secondo tempi e modalità tali da snellire i processi decisionali.

2. Forme di interlocuzione sindacale

- 2.1 Le forme di interlocuzione sindacale previste nel sistema dell'ENEL sono quelle di seguito elencate:
- la contrattazione:** consiste nella discussione dialettica tra Parti finalizzata al raggiungimento di accordi che - in base ai principi dell'ordinamento - esprimono la volontà di entrambe le Parti, ne coinvolgono la piena responsabilità ed hanno forza vincolante per le stesse;
 - il confronto:** consiste in scambi di informazioni e di valutazioni tra ENEL e le Organizzazioni sindacali, su materie che attengono alla gestione dell'Azienda, finalizzati alla ricerca di ogni possibile convergenza, nel rispetto delle esigenze di produttività, di redditività e di qualità del servizio, fatta salva l'autonoma responsabilità di determinazione dell'Azienda stessa;
 - la consultazione:** consiste nell'acquisizione di pareri o indicazioni delle Organizzazioni sindacali, ovvero nella verifica di fenomeni, su materie, specificamente individuate nelle singole disposizioni contrattuali, che attengono alla gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti, ivi compresi i riflessi sul personale derivanti dall'attuazione di processi di riorganizzazione; anche nella consultazione la finalità è la ricerca di possibili convergenze tra le Parti e resta fermo il potere decisionale dell'Azienda in ordine alle questioni oggetto della consultazione medesima;
 - l'informativa:** consiste nella comunicazione alle Organizzazioni sindacali di notizie ed indicazioni in ordine a materie o fenomeni sui quali si è inteso assicurare la conoscenza alle Organizzazioni medesime;
 - l'assistenza:** consiste nell'attività di sostegno al lavoratore - quando questi lo richieda - in occasione di incontri con la Direzione su questioni di carattere strettamente individuale.

3. Livelli di interlocuzione sindacale

- 3.1 Avuto riguardo all'esigenza di distribuire facoltà di intervento e competenze in maniera efficace, in relazione all'articolazione territoriale e organizzativa dell'Azienda, sono previsti tre livelli di interlocuzione sindacale: con le Segreterie nazionali, con quelle regionali e, a seconda di quanto previsto nelle singole disposizioni contrattuali, con le R.S.U. ovvero con le Segreterie territoriali.

3.2 Tenuto anche conto di quanto stabilito dal Protocollo sulla politica dei redditi e assetti contrattuali del 23 luglio 1993 (Appendice), nella salvaguardia del principio della non ripetitività della trattazione delle stesse materie a più livelli, la discussione dovrà avvenire esclusivamente al livello, sulle materie e secondo la specifica forma di interlocuzione, appositamente previsti nelle singole disposizioni contrattuali.

4. Materie oggetto di interlocuzione sindacale

Le materie che formano oggetto di interlocuzione sindacale sono quelle di seguito elencate:

4.1 MATERIE CHE ATTENGONO ALLA GESTIONE DELL'AZIENDA, estranee, in quanto tali, alla regolamentazione del rapporto di lavoro e relative ai problemi di politica generale dell'impresa sotto indicati:

- a) programma annuale di attività: si terrà un confronto a livello nazionale distinto dall'esame delle "attività dell'ENEL e loro prevedibile evoluzione" effettuato in sede di Comitato consultivo ai sensi del "Protocollo d'intesa sulle relazioni industriali". Mentre quest'ultimo ha prevalentemente per oggetto i riflessi esterni della politica industriale dell'Azienda, il confronto di cui trattasi avrà di mira prevalentemente il versante interno; riguarderà, cioè, il programma di attività dell'anno successivo a quello nel quale si svolge il confronto stesso nonché la situazione economico-finanziaria anche con riferimento a quegli elementi tecnici che hanno riflessi sulla struttura tariffaria.

Esso avrà quindi adottato gli sviluppi previsti dell'attività dell'ENEL nell'ambito degli orientamenti di gestione formulati dal vertice aziendale; in tale sede saranno fornite informazioni sull'andamento delle prestazioni di terzi (anche al fine di valutare l'incidenza che la modernizzazione dei regimi di orario, che saranno introdotti, può avere sull'andamento del ricorso a tali prestazioni), nonché sui dati dell'ultimo consuntivo consolidato con l'indicazione degli eventuali scostamenti di maggior rilievo.

Più in particolare, il confronto avrà ad oggetto le ricadute del programma annuale di attività nelle varie aree funzionali/territoriali dell'Azienda, avuto anche riguardo ai riflessi interni dei programmi di intervento ambientale nonché al tema dell'utilizzazione impianti; tale ultimo argomento potrà essere oggetto di separato confronto ove ritenuto opportuno da una delle Parti.

La documentazione da inviare preventivamente, ai sensi del successivo punto 5.2.1, oltre ai dati relativi al suddetto programma annuale, comprenderà anche i dati dell'ultimo consuntivo consolidato con indicazione degli eventuali scostamenti di maggior rilievo e sarà opportunamente articolata per Unità territoriali e per aree funzionali.

Espletata la fase nazionale, le competenti Direzioni dell'ENEL forniranno alle Segreterie sindacali regionali un'informativa circa i più significativi aspetti del programma annuale di attività sul territorio.

- b) Ristrutturazioni e/o modifiche di portata generale dell'organizzazione del lavoro: formeranno oggetto di confronto con le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali.

Peraltro, relativamente alle ristrutturazioni, l'Azienda individuerà, di norma, specifiche articolazioni dell'organizzazione da definire previo confronto tra le competenti Direzioni e le Segreterie regionali delle Organizzazioni sindacali.

Inoltre, le Parti possono decidere - relativamente alle ristrutturazioni e/o modifiche di portata generale dell'organizzazione del lavoro - di demandare particolari aspetti della materia, incidenti unicamente in specifici ambiti territoriali, al confronto con le Segreterie sindacali regionali competenti per il territorio interessato.

L'ENEL informerà le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali circa l'intendimento di procedere ad eventuali sperimentazioni (che avranno carattere di reversibilità), indicandone le finalità, il campo di intervento, nonché i tempi e le modalità di realizzazione.

Per la concreta attuazione di quanto definito in sede di confronti, le competenti Direzioni dell'ENEL forniranno alle Segreterie sindacali regionali un'informativa sugli "aspetti organizzativi" connessi alle suddette ristrutturazioni e/o modifiche. Il contestuale esame dei "riflessi sul personale" conseguenti all'attuazione di dette modifiche organizzative formerà oggetto di consultazione per la migliore utilizzazione delle capacità dei lavoratori, tenendo conto della formazione e dell'aggiornamento professionale che gli stessi hanno avuto.

Nell'ipotesi in cui si rendano necessari processi di mobilità, le relative consultazioni evidenzieranno la consistenza delle eccedenze di personale da mobilitare e, ove possibile, i nominativi dei lavoratori interessati; tali consultazioni serviranno altresì ad esaminare situazioni di mobilità temporanea che interessino cospicui gruppi di lavoratori per periodi prolungati.

Sempre al fine di analizzare i riflessi sul personale, parimenti oggetto di consultazione con le Segreterie sindacali regionali sarà l'attuazione di modifiche organizzative e relative eventuali sperimentazioni non risultanti da confronti nazionali.

Sia in sede di confronto con le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali che in sede di confronto/consultazione con le Segreterie sindacali regionali potranno essere previsti incontri di verifica, ovviamente dopo un congruo periodo di tempo, per una comune valutazione sullo stato di attuazione di quanto ha formato oggetto di confronto o di consultazione.

- c) politica occupazionale: l'ENEL tiene, anzitutto, a dichiarare che, attraverso una gestione tendente alla crescente efficienza, competitività e diversificazione, è sua volontà dare il proprio contributo - anche mediante la modernizzazione delle normative contrattuali in materia di regimi di orario (cfr. punto 3, lettera c del paragrafo "riattivazione del mercato del lavoro", del Protocollo 23 luglio 1993) - al raggiungimento dell'obiettivo strategico della politica di concertazione, seguita negli ultimi anni dai Governi e dalle Parti sociali, che finalizza la politica dei redditi a "favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese (cfr. 1° comma del citato Protocollo).

In materia si effettuerà con le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali un confronto con cadenza triennale che riguarderà il piano di andamento della consistenza del personale articolato per grandi aree di attività; in tale occasione l'ENEL darà un'informativa sul programma di assunzioni che intende realizzare nell'anno successivo, in attuazione degli orientamenti contenuti nel piano triennale; nei due anni successivi tale informativa verrà fornita nel contesto del confronto sul programma annuale di attività. Dette informative saranno precedute dall'invio di dati opportunamente articolati per Società (...omissis...).

Le competenti Direzioni dell'ENEL si consulteranno con le Segreterie sindacali regionali sulla destinazione del personale da assumere in applicazione del suddetto programma di assunzioni; in tali incontri potranno essere formulate dalle Organizzazioni sindacali indicazioni relative ad esigenze derivanti da situazioni specifiche (quali eventuali carenze di personale), alle quali non si possa sopperire con la riutilizzazione di personale fuori organico o reso disponibile o non convenientemente utilizzato, da valutare da parte della Azienda per la formazione del programma di assunzioni per l'anno successivo.

- d) tutela dell'ambiente di lavoro: le attività di studio, di sviluppo e di ricerca, per la tutela degli ambienti di lavoro che le Direzioni Centrali delle società (n.d.r.) ENEL intendessero intraprendere, formeranno oggetto di confronto a livello nazionale, anche al fine di recepire ogni utile indicazione che in materia abbia a provenire da parte delle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali. I risultati delle ricerche saranno sottoposti a verifica con le predette Segreterie allo scopo di individuare le eventuali conseguenti iniziative da intraprendere.

I criteri di impostazione del sistema informativo, le procedure e le modalità di attuazione degli interventi di sorveglianza sanitaria ed ambientale saranno definiti con le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali.

Le prescrizioni costruttive e le modalità di esercizio e manutenzione che siano oggetto di studio, sperimentazione ed adozione presso determinati impianti della produzione e della distribuzione al fine di una migliore tutela dell'ambiente di lavoro, saranno estese alla generalità degli impianti che presentino caratteristiche o situazioni consimili, previa verifica dell'utilità di tale estensione da parte delle competenti Direzioni.

Con cadenza annuale, quanto sopra, unitamente ai programmi e agli interventi individuati, costituirà oggetto di approfondimento tra le competenti Direzioni dell'ENEL e le Organizzazioni sindacali regionali.

- 4.2 MATERIE CHE ATTENGONO ALLA REGOLAMENTAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, cioè relative alla definizione delle "regole" concernenti il trattamento economico e normativo dei dipendenti: tali regole formano oggetto di contrattazione da svolgersi di norma a livello nazionale, stante l'unitarietà dell'Azienda, e si concretizzano nel rinnovo del Contratto collettivo di lavoro e nella stipula di accordi sindacali di carattere nazionale. Peraltro, per talune materie, la negoziazione avviene a livelli diversi da quello nazionale, secondo quanto specificatamente previsto nei singoli articoli contrattuali.

Laddove sorgano problemi interpretativi sulle norme concordate, gli stessi saranno risolti dalla Direzione centrale del personale d'intesa con le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettrici.

- 4.3 MATERIE CHE ATTENGONO ALLA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, cioè relative alla concreta applicazione delle "regole" che disciplinano il rapporto di lavoro dei dipendenti: relativamente all'andamento delle prestazioni straordinarie ed alle altre componenti variabili della retribuzione, alla mobilità ed ai programmi di formazione professionale, saranno svolte annualmente, con le Segreterie sindacali regionali, consultazioni di verifica delle decisioni adottate dalle Direzioni Aziendali.

5. Aspetti procedurali e tempistica

5.1 Contrattazione

- 5.1.1. L'accordo che conclude la contrattazione viene formalizzato con un verbale sottoscritto dai soggetti attori del negoziato (Azienda ed Organizzazioni sindacali).
- 5.1.2. Per quanto concerne il rinnovo del Contratto collettivo di lavoro, le Parti si atterranno alle indicazioni procedurali previste dal Protocollo sulla politica dei redditi e assetti contrattuali del 23 luglio 1993.

5.2 Confronto

- 5.2.1. Il confronto sarà attuato mediante incontri promossi dall'ENEL o richiesti dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali, preceduti dall'invio di idonea documentazione informativa, in tempi e con modalità tali da consentire alle stesse Segreterie sindacali di poter esprimere, in sede di confronto, la loro autonoma capacità propositiva e di valutazione.

Sempre a tale fine, le predette Segreterie potranno richiedere un apposito incontro, preliminare all'avvio del confronto, per l'approfondimento della documentazione loro fornita.

Tenuto conto dell'esigenza di tempestività di decisione in materia, l'ENEL potrà fissare i tempi nei quali dovrà concludersi il confronto: relativamente ai progetti di riassetto organizzativo, nel corso del primo incontro - che dovrà aver luogo entro 15 giorni dall'invio da parte dell'ENEL della documentazione informativa - l'Azienda indicherà la durata massima entro la quale dovrà improrogabilmente concludersi il confronto stesso, che di norma avrà durata non superiore a tre mesi.

- 5.2.2. *Al termine degli incontri verrà predisposta - a cura dell'Azienda - la nota conclusiva del confronto: tale documento, al quale verranno allegate le eventuali osservazioni delle Organizzazioni sindacali, riassumerà l'andamento del confronto stesso, puntualizzando le posizioni espresse dalle Parti ed individuando eventuali momenti di verifica.*

5.3 Consultazioni

- 5.3.1. *Le consultazioni saranno promosse dall'ENEL, anche su richiesta delle Organizzazioni sindacali, e saranno precedute, ove la materia lo richieda, dall'invio alle competenti Organizzazioni sindacali di idonea documentazione informativa. Tenuto conto dell'esigenza di tempestività di decisione in materia, le competenti Direzioni dell'ENEL potranno fissare i tempi nei quali dovranno concludersi le consultazioni.*

- 5.3.2. *A conclusione verrà predisposto - a cura dell'Azienda - il documento conclusivo di consultazione nel quale saranno riportati i risultati degli incontri, puntualizzando le posizioni espresse dalle Parti ed individuando eventuali momenti di verifica.*

5.4 Informativa e assistenza

Per l'informativa e l'assistenza non sono previste particolari modalità procedurali o di formalizzazione.

6. Contenzioso individuale

In materia vale quanto previsto dalla procedura allegata al C.c.I. 23.4.96 (Vedi ...).

Allegato 2b (E)

Protocollo d'Intesa ENEL – OO.SS. Sulle Relazioni Industriali (del 24.11.97)

Tra ENEL S.p.A. e CGIL – CISL – UIL e FNLE – FLAEI - UILSP

PREMESSO

- *che il recepimento della direttiva europea sul mercato interno dell'elettricità, il riassetto del sistema elettrico nazionale, il previsto processo di privatizzazione determinano l'esigenza di un riposizionamento strategico dell'ENEL e l'opportunità di sviluppare nuove potenzialità, partendo dalle posizioni acquisite e valorizzando il patrimonio di conoscenze e di impianti;*
- *che al fine di sviluppare la base produttiva, in relazione alle politiche ed agli accordi definiti a livello nazionale tra il Governo e le Parti sociali in materia di occupazione, le scelte aziendali dirette a perseguire una maggiore efficienza e competitività saranno finalizzate ad assicurare la qualità e la disponibilità della fornitura elettrica a costi competitivi, nonché orientate alla migliore qualificazione delle attività, alla loro diversificazione ed internazionalizzazione;*
- *che un'adeguata qualità del servizio elettrico e la realizzazione di più elevati livelli di efficienza, produttività e redditività dell'ENEL sono obiettivi da salvaguardare e consolidare;*
- *che è interesse mantenere un adeguato livello della ricerca presente in Azienda, favorire l'innovazione tecnologica, il risparmio energetico, lo sviluppo di fonti alternative e rinnovabili e la salvaguardia dell'ambiente;*
- *che in tale contesto gli effetti socio-economici derivabili dall'attuazione dei programmi dell'ENEL devono rappresentare un fattore di sviluppo del Paese.*

CONSIDERATO

- *che le Organizzazioni Sindacali sono parte attiva dei processi connessi con la scelta di politica industriale, ambientale ed occupazionale assunte sia a livello nazionale che comunitario;*

- che l'ENEL, che esercita larga parte della propria attività nel comparto dei servizi a rete, per la realizzazione dei propri scopi d'impresa annette importanza strategica ai rapporti con le Organizzazioni Sindacali per il ruolo che le stesse esercitano nel contesto economico e sociale, che è volontà delle Parti realizzare le possibili convergenze tra gli obiettivi d'impresa e gli interessi dei lavoratori.

LE PARTI

allo scopo di perseguire le finalità sopra enunciate, pur nella distinzione dei rispettivi ruoli, responsabilità ed autonomie, confermano il comune interesse a consolidare e migliorare il rapporto di relazioni industriali già in atto e concordano quanto segue:

Art. 1

Si conferma che una coordinata informazione, preventiva e/o periodica sulle tematiche indicate nel presente articolo, rappresenta lo strumento prioritario per il raggiungimento degli obiettivi sopra enunciati e si ribadisce la validità dell'istituto della consultazione quale mezzo per verificare la possibilità di sviluppare efficaci sinergie e di realizzare utili valutazioni sui temi di interesse comune.

E' quindi volontà delle Parti proseguire nell'azione coordinata di consultazione e di informazione intrapresa con l'accordo del 14.3.94.

Tale azione, fermi restando gli obblighi di riservatezza previsti dalla legislazione vigente o dettati dall'esigenza aziendale di astenersi dal comunicare informazioni la cui divulgazione possa danneggiare gli interessi della Società, sarà ampliata ed avrà per oggetto i seguenti temi:

a) orientamenti strategici

- piani industriali e relative ricadute;
- mercato dell'energia elettrica, politica tariffaria e rapporto con i clienti;
- sviluppo di attività diversificate, attività internazionali, accordi sociali con grandi gruppi nazionali od esteri;
- politica della ricerca, innovazione tecnologica, iniziative per il risparmio e l'efficienza energetica, sviluppo delle fonti rinnovabili e salvaguardia dell'ambiente;

b) attività dell'ENEL e loro evoluzione

- prospettive di bilancio e andamento della gestione del gruppo ENEL;
- piano pluriennale degli investimenti, con particolare riferimento ai programmi d'intervento ambientale ed alla qualità del servizio;
- orientamenti organizzativo-funzionali relativi a concessioni, rapporti con Terzi, accordi di programma, convenzioni;
- questioni connesse con il mercato comunitario e loro riflessi in ambito aziendale;
- orientamenti sul possibile sviluppo del processo di Collocazione azionaria sul mercato (azionariato diffuso, partecipazione agevolata dei dipendenti etc.).

Art. 2

Per l'attuazione di quanto previsto nel precedente Art. 1 e con riferimento ai temi indicati della suddetta norma si realizzeranno, ad iniziativa di ciascuna delle Parti, incontri tra i Vertici dell'ENEL e delle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL - FNLE, FLAEI, UILSP (ora UILCEM), su argomenti specifici di rilevante interesse ovvero in presenza di situazioni particolarmente significative per le attività dell'azienda ed in ogni caso per la presentazione di dati di sintesi sull'andamento complessivo del gruppo.

Per lo svolgimento di tali incontri potranno essere conferite opportune deleghe che, relativamente all'Azienda, potranno riguardare anche responsabili di Strutture societarie eventualmente costituite nell'ambito del Gruppo ENEL.

Inoltre, anche al fine di assicurare funzionalità e continuità alle attività di relazioni industriali oggetto del presente Protocollo, è costituito un Osservatorio paritetico d'informazione, composto da un rappresentante designato da ciascuna delle Confederazioni CGIL, CISL, UIL e dalle Federazioni FNLE, FLAEI, UILSP e da rappresentanti designati dall'ENEL.

Art. 3

L'Osservatorio paritetico d'informazione ha il compito di assicurare con continuità ed efficacia un completo flusso informativo fra le Parti sulle tematiche d'interesse.

Ha, inoltre, la facoltà di acquisire gli elementi di conoscenza ritenuti necessari, di decidere sulla partecipazione di esperti alle riunioni e sulla realizzazione di approfondimenti specifici o seminari tematici, di predisporre quanto necessario per lo svolgimento delle attività di relazioni definite nell'Art.2 tra i Vertici dell'ENEL e Sindacali, di raccordare tempi e modalità di svolgimento degli incontri sul territorio, secondo quanto previsto dal successivo Art. 4, assicurandone l'effettuazione, ove richiesto, almeno una volta all'anno.

L'ENEL renderà disponibili mezzi e strumenti, eventualmente ritenuti necessari, per lo svolgimento di iniziative comuni quali seminari, studi, convegni e fornirà comunque elaborazioni secondo schemi concordati sui più significativi indicatori socio-economici relativi alle proprie attività, anche per metterne in evidenza le ricadute socio-economiche sul territorio.

Le attività di coordinamento e di supporto, comunque necessarie per la gestione del presente Protocollo, sono svolte per l'ENEL dalla Direzione Personale Organizzazione e Servizi della Corporate che, allo scopo, si avvale delle strutture aziendali preposte alle Relazioni Industriali.

Art 4

A livello regionale saranno promossi - a richiesta dalle Parti e con l'esame preventivo dell'Osservatorio, secondo quanto previsto al precedente Art.3 - incontri tra le competenti Strutture territoriali dell'Azienda e delle eventuali Società del Gruppo e le Segreterie sindacali regionali CGIL, CISL, UIL – FNLE, FLAEI, UILSP, che avranno per oggetto i seguenti temi:

- illustrazione dei piani di attività e programma d'investimenti, finalizzata a fornire elementi di valutazione in merito al possibile impatto occupazionale indotto;*
- qualità del servizio elettrico;*
- iniziative di realizzazione e/o di sviluppo di attività diversificate interessanti il territorio, in ordine alle quali potranno essere definite specifiche intese;*
- problematiche connesse a singoli impianti (per gli aspetti progettuali, autorizzativi, ambientali, di occupazione indotta, ecc.) con lo scopo di confrontare le rispettive valutazioni e favorire ogni possibile convergenza, ivi inclusa la possibilità di definire specifiche intese.*

Detti incontri regionali sono organizzati dalla Direzione Personale Organizzazione e Servizi della Corporate tramite il Comitato ENEL Regionale di Coordinamento.

Art. 5

Il presente Protocollo d'Intesa sulle Relazioni Industriali stipulato con validità triennale è da intendersi rinnovato salvo disdetta di una delle Parti un mese prima della scadenza, sarà sottoposto ad una verifica tra le Parti al fine di accertarne la rispondenza agli scopi ed agli obiettivi indicati nella premessa.

Letto, approvato e sottoscritto in data 24 novembre 1997