

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SETTORE ELETTRICO
B.U. GENERATION GRUPPO ENGIE IN ITALIA**

Il giorno 23 luglio 2019 in Roma

TRA

ENGIE Produzione SpA (già GDF Suez Produzione SpA), con sede legale in Roma, Via Giorgio Ribotta n. 31, codice fiscale 02019870696, società soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di ENGIE Italia SpA, ,

Voghera Energia SpA, con sede legale in Voghera, Via Albert Einstein, 24, codice fiscale 01889170187

di seguito nominate tutte per brevità come le "Società", congiuntamente rappresentate da Marco Alessandri, Roberta Giulivi, Gelu Rapotan

E

Le OO.SS. nazionali settore Elettrico

FILCTEM CGIL rappresentata da Ilvo SORRENTINO, Mauro TUDINO

FLAEI CISL rappresentata da Salvatore Mancuso, Amedeo TESTA, Marco DE GIULI

UILTEC UIL rappresentata da Paolo PIRANI, Massimiliano PLACIDO, Antonio COZZOLINO, unitamente alle RSU delle Società

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

PREMESSO:

- che a decorrere dal 31/12/2017 è scaduto l'Accordo GDF Suez Energia Italia SpA del 28/7/2015, nonché dal 31/3/2018 è cessato l'Accordo GDF Suez Energia Italia SpA del 7/11/2013;
- che gli accordi di cui sopra hanno continuato a produrre effetto fino al 31/12/2018 in regime di ultrattività;
- 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), ognuna delle quali contraddistinta da una sua specifica identità, attività, nonché autonomia di direzione;
- che, pertanto, le Parti hanno condiviso, dato il mutato assetto aziendale, l'opportunità di rinnovare la contrattazione di 2° livello per singole Business Unit;

- che nel corso del mese di giugno 2018 le OO.SS nazionali settore Elettrico presentavano alle Società una piattaforma contrattuale per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale;
- che il rinnovo della contrattazione aziendale di II° livello rappresenta un'importante occasione per dare risposte alle aspettative ed ai bisogni dei Lavoratori con misure economiche e di welfare volte al miglioramento delle condizioni di lavoro, dello sviluppo professionale, del mantenimento dei livelli occupazionali e dell'allargamento dei diritti individuali e collettivi;
- che si è aperto quindi un ampio e approfondito confronto tra le Parti durante il quale sono stati analizzati e sviluppati i contenuti del presente Accordo;
- che le Parti condividono i contenuti dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018 relativamente alla natura della contrattazione di secondo livello luogo deputato all'introduzione di trattamenti economici legati ad obiettivi – individuati secondo standard qualitativi e quantitativi - di crescita della produttività aziendale, di efficienza, di redditività, di innovazione, attraverso i percorsi definiti nell'accordo interconfederale del 14 luglio 2016.
- che le Parti richiamano e confermano i contenuti di quanto disciplinato nell'art. 3) – assetti contrattuali - del CCNL Elettrico del 25 gennaio 2017;
- che le Parti, al termine del confronto, hanno espresso la volontà di sottoscrivere Il presente Accordo;
- che pertanto si ritiene esaurito positivamente il confronto in materia di contrattazione di secondo livello prevista dalla normativa contrattuale di settore;

TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:

PREMESSE.

Le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

DESTINATARI.

Destinatari del seguente Accordo sono tutti i Lavoratori in forza presso ENGIE Produzione SpA e presso Voghera Energia SpA rientranti nel perimetro aziendale della Business Unit GENERATION, ai quali è applicato il CCNL per i Lavoratori Addetti al Settore Elettrici (CCNL Elettrico).

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI.

Per tutto quanto attiene il sistema di relazioni industriali nel suo complesso, le Parti convengono che è applicato quanto previsto dall'Accordo Sindacale Nazionale sulle Relazioni Industriali per il settore Elettrico, in corso di definizione

PARTE PRIMA

Articolo 1) Buoni Pasto.

Il "buono pasto" viene riconosciuto a tutti i Lavoratori destinatari del presente accordo.

Il formato del buono pasto è quello elettronico con l'applicazione del relativo trattamento fiscale e previdenziale previsto dalla normativa vigente.

Il valore del titolo e le modalità di fruizione sono le seguenti:

- valore nominale del buono pasto: Euro =8,00= (Euro otto/00);
- erogazione del buono pasto: per ogni giornata di lavoro ordinaria con almeno 5 ore di presenza.
- il buono pasto è attribuito anche in caso di prestazioni straordinarie rese nel 6° e 7° giorno settimanale, nonché nelle festività infrasettimanali lavorate per almeno 5 ore.

Inoltre, con stessa modalità di erogazione del buono pasto di cui sopra, ai destinatari del presente Accordo è confermata l'erogazione nel cedolino paga mensile di un emolumento lordo giornaliero pari a € ==0,30== (Euro zero/30) denominato "indennità sostitutiva ticket accordo 2019".

Tale emolumento lordo giornaliero sarà aumentato di =0,20€ (euro zero/20) dal 1/7/2020, passando da =0,30€ (euro zero/30) a =0,50€ (euro zero/50) lordi giornalieri, e di =0,30€ (euro zero/30) dal 1/7/2021, passando da =0,50€ (euro zero/50) a =0,80€ (euro zero/80) lordi giornalieri

Infine, a tutto il personale destinatario al quale era già applicato, derivando da precedente contrattazione, viene mantenuta "ad personam" l'erogazione nel cedolino paga mensile della "indennità sostitutiva ticket accordo 7/11/2013", erogato secondo le modalità previste per il buono pasto di cui sopra.

Articolo 2) Orario di lavoro

A) flessibilità dell'orario di lavoro

Destinatari del presente Articolo sono tutti i dipendenti Quadri e Impiegati delle Società, fatte salve le eccezioni di cui ai commi successivi.

Orario di ingresso e uscita sedi.

Le parti convengono di disciplinare l'orario di lavoro applicabile presso tutte le sedi / uffici delle Società.

L'orario di lavoro cui si fa riferimento è relativo agli orari di ingresso e di uscita all'inizio e alla fine della giornata lavorativa, di inizio e di fine della pausa pranzo, nonché alla flessibilità concessa in entrata e la modalità di recupero della stessa.

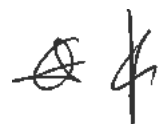
Di seguito viene quindi indicata l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale di tutti e soltanto i dipendenti il cui luogo di lavoro è allocato presso le sedi e gli uffici delle Società, con l'unica esclusione dei dipendenti addetti ad attività di presidio o a peculiari attività che richiedono una specifica articolazione dell'orario di lavoro, considerando anche il contesto dove viene esercitata.

Inoltre, dalla seguente articolazione dell'orario di lavoro è escluso il personale turnista e semi turnista.

Si precisa altresì che l'articolazione dell'orario di lavoro del personale assegnato ai siti di produzione (Leini, Voghera, Rosignano) è oggetto di specifico confronto a livello locale da esaurirsi eventualmente entro il 31.12.2019.

dal lunedì al venerdì

Orario di ingresso: dalle ore 08.00 alle ore 09.30 con flessibilità di 90 minuti;



Pausa pranzo: della durata di un'ora fruibile, a scelta del Lavoratore, nel periodo di tempo intercorrente tra le ore 13.00 e le ore 14.30;

Orario di uscita:

- dal lunedì al giovedì dalle ore 17.00 alle ore 18.30
- il venerdì dalle ore 15.00 alle ore 16.30

Fermo restando l'orario massimo di ingresso e minimo di uscita, la compensazione della flessibilità può avvenire indifferentemente su base mensile o giornaliera e, comunque, non oltre l'orario massimo di uscita.

Mentre per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, la compensazione della flessibilità deve avvenire nella stessa giornata.

Modalità di rilevazione della presenza

Per tutto il personale, compresi i Quadri o il personale con trattamento forfettizzato dello straordinario/orario fiduciario, è sempre richiesta la timbratura in entrata ed in uscita dalle sedi di lavoro.

Non sarà invece richiesta la timbratura qualora la pausa pranzo venga effettuata all'interno degli uffici; in tal caso la durata della pausa pranzo sarà automaticamente considerata pari ad un'ora.

Decorrenza nuovo orario.

In considerazione dei tempi tecnici necessari per l'implementazione del nuovo orario nei sistemi di gestione delle presenze, quanto disciplinato al presente articolo 2) troverà effetto e decorrenza dal giorno 1 ottobre 2019.

A) Conto ore.

Il personale destinatario già titolare di tale spettanza ne manterrà l'attribuzione secondo quanto già disciplinato nell'accordo per i dipendenti ex AceaElectrabel del 28/10/2002. I dipendenti che beneficiano di tale spettanza potranno optare per la liquidazione su Fondo Pegaso dell'equivalente importo retributivo in luogo della fruizione.

B) Liquidazione prestazioni straordinarie.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono liquidate solo a completamento dell'orario di lavoro ordinario e si maturano con una frazione minima di 30 minuti, venendo successivamente riconosciute per ogni ulteriore minuto di prestazione lavorativa effettuata.

C) Banca ore.

Al fine di individuare uno strumento che consenta una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro e che possa contribuire al miglioramento della conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro, le Parti intendono definire e regolamentare a tal fine un sistema più ampio e flessibile di gestione dell'istituto della "banca ore" previsto dall'art. 26 del vigente CCNL Elettrico.

La disciplina di seguito indicata è applicata a tutto il personale, anche con rapporto di lavoro a tempo parziale, con la sola esclusione del personale turnista e semi turnista.

La possibilità di utilizzo della banca ore è prevista anche per le Aziende del Gruppo ENGIE che abbiano in forza un numero di dipendenti inferiore a 250.

Ogni dipendente beneficiario può esercitare la propria scelta in ordine all'accantonamento nella banca ore delle quote relative a prestazioni straordinarie e/o supplementari effettuate nel singolo

mese, comunicandola formalmente alla Direzione Risorse Umane per il tramite del sistema di ticketing in essere entro l'ultimo giorno dello stesso mese.

Per le ore straordinarie / supplementari che confluiscono nella banca ore sarà corrisposta mensilmente al dipendente la maggiorazione retributiva nella misura omnicomprensiva del 50% rispetto a quella contrattualmente prevista.

Le ore accantonate nella banca ore individuale e riferite allo stesso anno di maturazione potranno essere fruite dai dipendenti come permessi individuali retribuiti, secondo le modalità e nei termini previsti da CCNL e da regolamento aziendale vigente e dovranno essere utilizzate entro il termine massimo del 30 aprile del successivo anno. Le ore eventualmente residuali a tale data saranno liquidate al dipendente contestualmente al pagamento delle competenze del mese successivo.

Articolo 4) Ferie.

In considerazione del superamento di quanto previsto dal comma 10) dell'art. 27 del CCNL Elettrico vigente riguardo le 4 giornate di semi festività previste dal CCNL con la conseguente attribuzione di due ulteriori giornate di ferie, per tutto il personale destinatario del presente Accordo il numero di giornate di ferie maturate all'anno è pari a:

- 22 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 8 anni compiuti;
- 1 ulteriore giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre gli 8 anni fino ad un massimo di 26 giorni di ferie lavorativi.

Tutte le spettanze ferie individuali dell'anno vanno fruite entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, salvo quanto previsto dal CCNL.

Articolo 5) Trasferta.

Fermo restando quanto previsto dalle procedure aziendali e di CCNL vigente in materia di rimborsi spese in caso di trasferta, quale trattamento di miglior favore rispetto alla disciplina contrattuale collettiva in materia, al personale in trasferta è applicato il seguente trattamento per le "ore viaggio":

- per le trasferte di durata fino a tre giorni, si darà corso al pagamento delle ore di viaggio nella seguente misura: le ore eccedenti l'orario normale di lavoro giornaliero occorrenti agli spostamenti di andata e ritorno sono compensate con un'indennità pari al 50% della retribuzione oraria per le prime tre ore giornaliere e al 100% per le ore giornaliere successive.
- per le trasferte superiori a tre giorni, sarà riconosciuto un compenso pari al 25% della retribuzione giornaliera a partire dal 4° giorno di trasferta. Tale indennità assorbe le eventuali ore viaggio eventualmente spettanti per quella stessa giornata di trasferta.

Articolo 6) Previdenza complementare.

Le parti convengono nell'individuare quale fondo di previdenza complementare di categoria il fondo PEGASO.

Viene confermato, inoltre, il contributo a carico Azienda nella misura del 1,55% della retribuzione utile alla determinazione del TFR, fermo restando le quote in cifra fissa previste dal CCNL di riferimento.

Articolo 7) Assistenza sanitaria integrativa.

Le Parti riconoscono nel FISDE il fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore al quale, pertanto, le Società provvedono ad iscrivere i loro dipendenti cui viene applicato il CCNL Elettrico.

PARTE SECONDA

Premio di Risultato

Articolo 1) Premio di Risultato.

In coerenza a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in merito e in conformità con l'art. 46 del vigente CCNL, le parti confermano il comune obiettivo volto al miglioramento costante della competitività e della redditività delle Società, riconoscendo nell'Istituto del Premio di Risultato uno strumento efficace per incentivare i dipendenti a raggiungere obiettivi collegati al miglioramento dei risultati economici e gestionali della Società.

Pertanto, si è convenuto di individuare parametri predeterminabili e certificabili per effetto dei quali sia possibile determinare l'eventuale Premio di Risultato all'evolversi dei positivi risultati economici, di produttività, di efficienza e di qualità del servizio reso.

Su tali basi, le Parti convengono che i parametri di riferimento individuati costituenti il Premio di Risultato, con riferimento al perimetro di consolidamento delle Aziende del Gruppo ENGIE in Italia facenti parte della Business Unit GENERATION, sono:

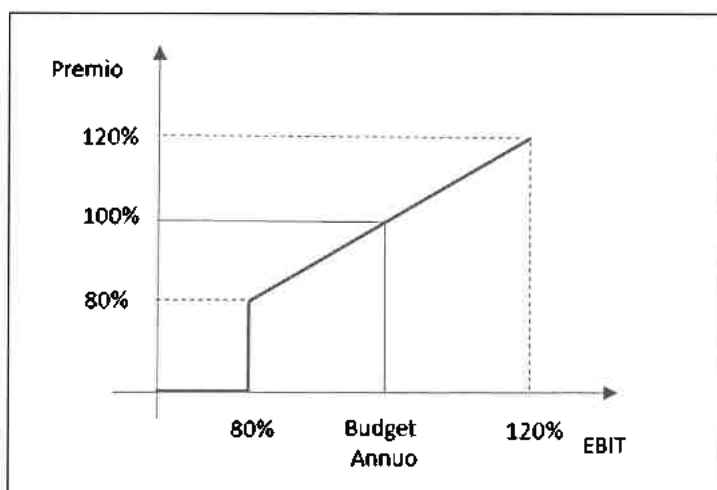
1. Obiettivo economico – peso 35%
2. Obiettivo di Produttività (riferito al sito produttivo) – peso 35%
3. Obiettivo Sicurezza e Ambiente (riferito al sito produttivo) – peso 30%

Per il personale appartenente alle funzioni di supporto dell'organizzazione della BU Generation in Italia, il premio sarà dato dalla media ponderata dei risultati ottenuti in ciascun sito di produzione

1. Obiettivo Economico – peso 35%

EBIT di BU Generation in Italia, ricavato dai bilanci consolidati

Misurazione = consuntivo al 31/12 $\geq$ Budget annuo



2. Obiettivo di Produttività (riferito al sito produttivo) – peso 35%

suddiviso negli indicatori:

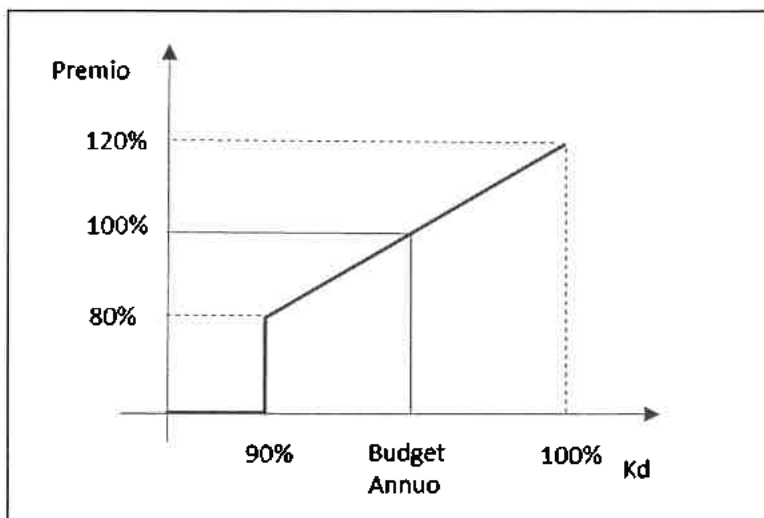
- a. Disponibilità dell'impianto (kdi) – peso 10%
- b. Energia sbilanciata – peso 10%
- c. Avviamenti riusciti (kra) – peso 15%

a. Disponibilità dell'impianto (kdi) – peso 10%

Definizione: rappresenta la disponibilità totale di funzionamento dell'impianto; è misurata al netto delle indisponibilità non programmate e non pianificate

Formula $Kdi = 100 - k_{inp} - k_{ip}$

Misurazione = consuntivo al 31/12 $\geq$ budget annuo



La soglia limite scende al 80% del budget annuo, solo ed esclusivamente per gli anni in cui sono programmate attività di manutenzione dell'impianto cosiddette "Major".

b. Energia Sbilanciata -peso 10%

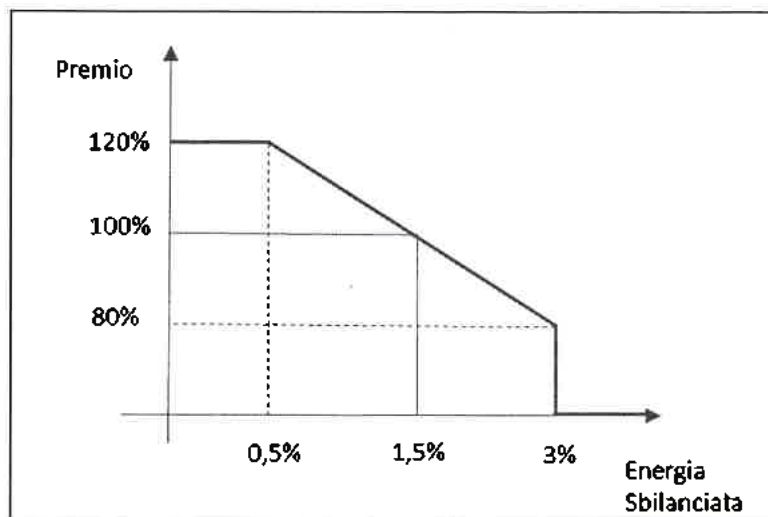
Definizione: Differenza tra la quantità di energia programmata da immettere in rete rispetto alla produzione effettiva immessa in rete

Formula = $(\text{Quantità di energia programmata} - \text{Effettiva}) / \text{Volumi di produzione programmata (MWh)}$

Misurazione = consuntivo al 31/12 $\leq 1,5 \%$

flae

11?
4
7

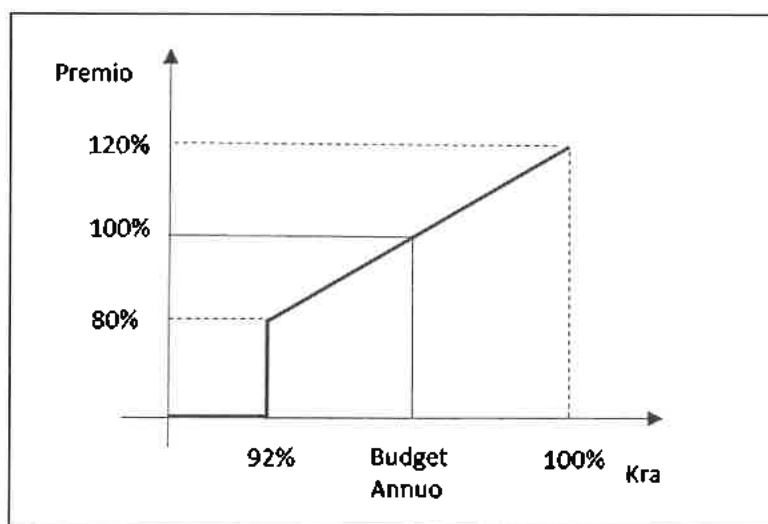


c. Avviamenti riusciti (% Kra) – peso 15%

Definizione: Rispetto del profilo di carico richiesto dal dispacciamento interno (BU GEM) ed esterno (Terna)

Formula= Numero avviamenti riusciti / Numero avviamenti richiesti dal piano di produzione nell'anno. Per avviamento riuscito si intende l'avviamento durante il quale si arriva al profilo di carico richiesto, nei tempi previsti dal programma di produzione con una tolleranza di +/- 15minuti.

Misurazione= consuntivo al 31/12 >= valore di budget (96%)



3. Obiettivo Sicurezza e Ambiente (riferito al sito produttivo) – peso 30%

suddiviso negli indicatori

- a. Health & Safety - peso 15%
- b. Rispetto delle conformità ambientali – peso 15%

a. Indicatore Health & Safety, - peso 15% misurato attraverso:

- N. eventi di infortuni, dato dalla somma di (Lost Time Accident + non Lost Time Accident + Fatal Accident) e

- Near miss= numero delle segnalazioni critiche generate dal personale e inserite nel sistema gestionale aziendale

che concorrono congiuntamente alla determinazione della quota del premio secondo la seguente tabella:

% del Premio		N. Near Miss			
		2	4	6	8
N. eventi totali	3	- %	80%	80%	80%
	2	80%	85%	90%	95%
	1	90%	100%	105%	110%
	0	100%	105%	110%	120%

Si precisa inoltre che al raggiungimento della soglia "zero infortuni" sarà erogato comunque la quota del 100% del premio.

Qualora il numero dei giorni di assenza per infortunio (lost days) sul singolo sito sia superiore a 40 giorni all'anno, al netto di quelli in itinere, indipendentemente dal livello di raggiungimento dei parametri di cui sopra, le Parti si incontreranno per un esame congiunto della problematica ed individuare le conseguenti azioni e misure.

b. **Indicatore Rispetto delle conformità ambientali** – peso 15%

Definizione: Misura le non conformità ambientali rispetto ai limiti e obblighi prescrittivi rilasciati dagli enti preposti nell'ambito delle autorizzazioni alla gestione dell'impianto nonché dalla normativa vigente

Le aree di rischio considerate sono:

- Gestione rifiuti
- Gestione scarichi idrici
- Gestione emissioni in aria
- Gestione prodotti chimici

Misurazione: livelli inferiori rispetto alle soglie definite dalle autorizzazioni ambientali

Ciascun parametro incide con differente peso alla determinazione di un unico Premio di Risultato complessivo nominale da erogare ai beneficiari.

Ai fini della detassazione degli importi del Premio di Risultato, di cui alla normativa citata al successivo capitolo "clausole finali", le parti convengono che tutti i parametri sopra indicati concorrono in forma autonoma alla possibilità di detassare l'intero Premio di Risultato.

In particolare, i valori presi a riferimento per tutto il triennio di vigenza del presente Accordo saranno costituiti, per i singoli parametri, dai seguenti valori:

- 1) EBIT = valore consolidato al 31/12/2018 = 30.567,08 K€
- 2) Disponibilità = valore medio annuo consuntivato negli impianti nel periodo 2015-2018 e pari a 88,78%
- 3) Energia Sbilanciata = valore medio annuo consuntivato negli impianti nel periodo 2016-2018= 1,19%

4) Kra = valore medio annuo consuntivato negli impianti nel periodo 2015-2018 e pari a 95,24%

Pertanto, il Premio di Risultato risulterà "detassabile" per il dipendente per ogni singolo anno di vigenza del presente Accordo qualora, nel rispettivo anno, almeno uno dei parametri costituenti il Premio abbia registrato a consuntivo un risultato che rappresenti un incremento positivo rispetto al corrispondente valore preso a riferimento e sopra indicato.

Modalità di calcolo e di erogazione.

All'inizio di ogni anno, di norma entro il mese di marzo, la Società comunica gli obiettivi da raggiungere per tutti i parametri.

Al termine di ogni anno di riferimento, di norma entro il successivo mese di febbraio, la Società comunica, per ogni parametro, il valore rilevato e conseguito a fine anno ed indicato nel bilancio consolidato della Società e/o nei documenti ufficiali delle Società.

Lo scostamento percentuale tra le due cifre (budget e consuntivo) indica in che misura l'obiettivo del parametro è stato raggiunto.

Nel corso di ciascun anno, nel caso in cui fattori esogeni straordinari possano determinare un sensibile impatto sui risultati finali del Premio, le Parti, su richiesta di una di esse, potranno incontrarsi per approfondire le problematiche del caso.

Per ogni singolo parametro, il Premio di Risultato viene corrisposto al raggiungimento del risultato superiore alla soglia minima del 80% dell'obiettivo, al di sotto della quale si registra un importo pari a 0 e prevedendo un graduale incremento del valore economico fino alla soglia massima del 120% dell'obiettivo, oltre la quale l'importo rimane fisso.

Le Parti convengono che a partire dall'anno 2019 e fino all'anno 2021 gli Importi annui erogabili pro capite a titolo di premio di risultato, al raggiungimento degli obiettivi al 100%, siano i seguenti:

- Anno 2019 = € ==2.050,00== (Euro duemilacinquanta/00)
- Anno 2020 = € ==2.130,00== (Euro duemilacentotrenta/00)
- Anno 2021 = € ==2.210,00== (Euro duemiladuecentodieci/00)

Tali importi sono riferiti al parametro 178,6 e saranno individualmente erogati ai dipendenti ricalcolati in base al parametro corrispondente al proprio livello di inquadramento di cui all'art. 35 del CCNL di riferimento vigente.

Il Premio di Risultato così come sopra complessivamente stabilito, sarà calcolato ed erogato individualmente secondo i seguenti criteri:

- per i Lavoratori a tempo parziale il Premio di Risultato è riproporzionato in funzione della riduzione di orario pattuita;
- il Premio di Risultato è erogato contestualmente alla retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento ed è corrisposto solo ed unicamente a tutto il personale beneficiario in forza alla data del 30 aprile dell'anno di erogazione;
- il Premio è corrisposto in proporzione alla presenza in servizio ed è riparametrato in base al livello di appartenenza;
- per i neo assunti è calcolato e riproporzionato ai mesi di anzianità maturati. La frazione di mese composta da più di 15 giorni si considera mese intero;
- analogo criterio pro quota viene applicato in caso di avanzamento di livello contrattuale in corso d'anno;

- nella determinazione dell'importo da erogare sono escluse dal computo delle assenze quelle relative a: ferie, festività sopresse, riposo compensativo e fisiologico, infortuni sul lavoro, malattie fino a n. 15 gg. totali, astensioni obbligatorie per maternità, astensione facoltativa per maternità / paternità (congedo parentale) permessi sindacali, giornate fruita ex L. 104/92. Sono invece incluse nel conteggio delle assenze quelle relative a: malattia superiore a 15 giorni totali, nonché tutti i periodi di inattività per i quali non è prevista dalle normative legislative / contrattuali alcuna erogazione di retribuzione;

Clausole finali

Le Parti convengono che gli importi costituenti il Premio di Risultato in questione, erogati sotto forma di somma "una tantum", non sono utili agli effetti del computo del Trattamento di Fine Rapporto ai sensi dell'art. 2120 C.C., così come modificato dalla L. 297/82. Inoltre, i suddetti importi non incidono su alcun altro istituto contrattuale o di legge, in quanto le Parti si danno atto di avere tenuto presente nella determinazione degli stessi di una siffatta incidenza, così come previsto dall'art. 3 L. 29.7.1996 n. 402.

Le Parti dichiarano che gli eventuali importi erogati sono variabili e non predeterminabili, essendo gli stessi strettamente correlati ai risultati conseguiti dall'Azienda nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività e di redditività.

Le Parti convengono che il Premio di Risultato, avendo le caratteristiche della totale variabilità e indeterminabilità, rientri nel regime di decontribuzione dei premi di risultato, disciplinato dall'art. 1, comma 67 della Legge 247/2007 nonché dall'art. 1, c. 47, Legge 13 dicembre 2010, n. 220, e inoltre si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto Interministeriale del 25 Marzo 2016 e dalla normativa in materia di detassazione fino ad ora emanata, ivi compresa la Circolare n. 28/E del 15/07/2016 dell'Agenzia delle Entrate; le Parti dichiarano che il Premio di Risultato è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28 Dicembre 2015 n. 208 e del suddetto Decreto Interministeriale 25 Marzo 2016.

Le Parti confermano che il Premio di Risultato, così definito è conforme ai dettami delle norme vigenti e che, pertanto, il presente Accordo verrà depositato, a cura della Società, presso gli Enti competenti anche ai fini della legge n.247/2007 e/o successive modificazioni.

PARTE TERZA

Conciliazione dei tempi di vita e lavoro

Articolo 1) Smart Working.

Le parti, nel richiamare i contenuti dell'accordo del 27 novembre 2014 firmato a livello europeo dal Gruppo ENGIE e dalle OO.SS. di riferimento in materia di miglioramento della qualità della vita al lavoro, in cui si cita tra i principi fondamentali che *"gli uomini e le donne rappresentano la principale risorsa strategica dell'azienda. Quest'ultima deve pertanto preoccuparsi del benessere fisico, mentale e sociale di tutti i suoi dipendenti"*, riconfermano lo spirito degli accordi 28/7/2015 e 20/1/2017 che hanno regolato la modalità di lavoro "smart working", e che sono stati utili a verificare sia la fattibilità tecnica-operativa e produttiva di tale peculiare modalità lavorativa, sia il livello di soddisfazione e gradimento espresso da collaboratori e responsabili coinvolti;

premesse che

- i diversi studi condotti fino ad ora in merito agli esiti dell'adozione nelle aziende di tale innovativa modalità hanno evidenziato come da questa ne derivi complessivamente un

miglioramento della qualità delle condizioni di vita, una migliore gestione dei tempi di lavoro, una riduzione dell'inquinamento atmosferico con positivi impatti quindi anche sulla tutela ambientale, una riduzione dei tempi/costi di trasferimento per il lavoratore da e per l'ufficio e un generale miglioramento della motivazione e della produttività dei collaboratori;

- le parti hanno convenuto sull'opportunità che la modalità di lavoro in Smart Working sia prevista nell'ambito delle Società del Gruppo ENGIE in Italia;
- è quindi impegno comune delle parti favorire l'implementazione di tutte le possibili soluzioni che, anche attraverso l'evoluzione ed un più ampio uso delle tecnologie informatiche, contribuiscano al perseguimento del benessere aziendale,
- in data 22 maggio 2017 è stata emanata la normativa che regola e definisce l'istituto dello smart working (Legge 81/2017)

Le Parti, riconoscendo quindi nello Smart Working un valido strumento che coniuga le esigenze organizzative e produttive e la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, contribuendo a migliorarne la qualità, e con l'intento di valorizzare ulteriormente il ricorso a forme di lavoro "agile", confermano l'adozione dello Smart Working secondo le modalità di seguito indicate.

Definizione

Per Smart Working si intende, così come richiamato dalla legge 22 maggio 2017 n. 81 una nuova modalità di articolazione del lavoro caratterizzata dalla possibilità di svolgere la prestazione con una maggior flessibilità di luogo e orario di lavoro, secondo i criteri e le condizioni regolate dalla presente intesa. La prestazione di lavoro agile potrà essere svolta presso la residenza/domicilio del dipendente, o altro luogo liberamente scelto dal dipendente che risponda a criteri di sicurezza e riservatezza anche dal punto di vista dell'integrità fisica e salubrità e ne garantisca la necessaria connettività. Nello Smart Working il luogo di adempimento della prestazione è sottratto dalla sfera dei poteri datoriali ed è rimesso alla unilaterale determinazione del dipendente e della sua esclusiva responsabilità.

Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è individuato discrezionalmente dal singolo dipendente, nel rispetto di quanto indicato nella presente intesa e nell'Informativa sulla sicurezza affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza dei dati di cui dispone per ragioni di ufficio.

Si specifica che lo Smart Working, così come declinato nella presente intesa, non varia in nessun modo gli obblighi e i doveri del lavoratore, così come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme di volta in volta vigenti, sia di legge che di contratto. Pertanto, nelle giornate di Smart Working il dipendente dovrà assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, garantendo un livello di prestazione in linea con quella resa presso la normale sede di lavoro.

Destinatari.

Sono destinatari del presente istituto i dipendenti Impiegati e Quadri delle Società con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time e con ruolo e mansione compatibili con tale peculiare modalità di lavoro.

La compatibilità delle attività del dipendente con la modalità Smart Working sarà valutata attraverso la "smart workable matrix", compilata dal responsabile e dallo stesso valutata insieme all'HR Business Partner di riferimento.

Condizione indispensabile per accedere alla modalità Smart Working è la disponibilità di una linea telefonica ADSL, ovvero una connessione di rete, presso il luogo ove si intende svolgere l'attività.

Considerando che il lavoro in Smart Working è effettuabile unicamente con un computer aziendale, l'accesso allo Smart Working è riservato ai dipendenti provvisti di laptop.

Modalità di svolgimento.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa nella modalità Smart Working non varia gli obblighi e i doveri nonché i diritti del lavoratore previsti dalla vigente normativa di legge e di contratto.

L'autorizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working non costituisce variazione della sede di lavoro, né della durata dell'orario di lavoro individuale.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche assegnate dall'azienda e di norma utilizzate per lo svolgimento dell'attività lavorativa in azienda. In caso di malfunzionamento della strumentazione aziendale, il dipendente è tenuto ad informare tempestivamente il proprio responsabile che potrà valutare e richiedere al dipendente anche il suo immediato rientro presso la sede di lavoro.

In particolare:

- a) è possibile usufruire dello Smart Working per uno solo giorno alla settimana (non frazionabile in ore); il giorno non fruito in una settimana non è cumulabile nelle settimane successive;
- b) di norma non è consentita la fruizione sistematica dello stesso giorno settimanale;
- c) la programmazione del giorno in Smart Working deve essere preventivamente condivisa con il proprio responsabile, tenendo conto di tutti gli aspetti e le esigenze connesse all'attività del team di lavoro e della rotazione con i colleghi dell'Unità di appartenenza; la richiesta per la giornata in Smart Working dovrà inoltre essere effettuata tramite il portale utilizzato dalle Società per la gestione delle presenze selezionando la relativa causale, con un preavviso di almeno 24 ore;

inoltre, nelle giornate in Smart Working:

- d) non sarà possibile fruire di permessi retribuiti, né potrà essere ammesso l'eventuale recupero di ore da compensare; non saranno inoltre riconosciute nelle stesse giornate ore di straordinario;
- e) la prestazione di lavoro potrà avvenire anche in orari diurni diversamente distribuiti rispetto al normale orario di lavoro della sede di appartenenza, ferma restando la contattabilità del dipendente durante il 70% delle ore di compresenza previste dall'articolazione dell'orario di lavoro vigente, anche al fine di agevolare la gestione delle attività senza un'eccessiva compromissione di efficacia;
- f) il collaboratore potrà utilizzare il programma Skype for Business o eventuali altri sistemi a disposizione in quel momento per contattare e poter essere contattato dai colleghi presenti nelle sedi aziendali e dall'esterno;
- g) non si applicano i trattamenti previsti in caso di trasferte e/o servizio fuori sede;
- h) relativamente alla maturazione del buono pasto si applicano le stesse regole previste in caso di normale prestazione lavorativa in sede.

Modalità di attivazione, durata del programma e revoca.

Le parti concordano che, i dipendenti in possesso dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti, potranno volontariamente avanzare richiesta di svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working, inviando una e-mail al proprio Responsabile di Funzione e al HRBP di riferimento.

In caso di riscontro positivo, viene sottoscritto uno specifico accordo individuale tra dipendente e datore di lavoro, con il quale viene disciplinato lo svolgimento della prestazione lavorativa, in ottemperanza di quanto disciplinato nel presente verbale.

E' comunque prevista la facoltà da parte dell'azienda di interrompere lo svolgimento individuale della prestazione in Smart Working per motivate esigenze tecniche, organizzative e produttive, con un preavviso di 10 giorni. Pari preavviso è previsto per la richiesta di revoca da parte del collaboratore.

Sicurezza

Le modifiche all'organizzazione del lavoro introdotte dallo Smart Working, pur nelle limitazioni di cui sopra, rendono necessaria l'individuazione di comportamenti e procedure per la corretta gestione degli aspetti legati alla tutela della salute e della sicurezza.

Per i lavoratori interessati si applica, per quanto compatibile, la disciplina sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori prevista dal D.Lgs. n. 81/2008.

Il datore di lavoro fornisce adeguata formazione ed informazione con particolare riferimento ai comportamenti da adottare per lo svolgimento in sicurezza della propria mansione, in conformità con la valutazione dei rischi.

I lavoratori che svolgono le proprie mansioni di modalità di lavoro agile sono tenuti a cooperare attivamente all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte sulla base della formazione ricevuta, del presente regolamento e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008 con particolare riferimento al comma 1.

La scelta del luogo ove svolgere la prestazione, l'utilizzo di attrezzature informatiche e i comportamenti da seguire (pause, evitare azioni pericolose ecc.), sono azioni che devono essere effettuate nel rispetto della formazione ricevuta in tema di Salute e Sicurezza che è organizzata dall'Azienda.

Il comma 3-bis dell'art. 18, D.Lgs. n. 81/2008 disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro e dei dirigenti sul rispetto degli obblighi in materia di salute e sicurezza da parte dei lavoratori "agili".

In particolare, si ritiene di poter adottare le seguenti misure di prevenzione verso chi lavora in regime di Smart Working:

- a) le Società forniscono al dipendente dispositivi informatici e strumenti telematici conformi agli attuali standard tecnici e normativi, costantemente aggiornati;
- b) nell'evenienza in cui si verifichi un infortunio durante l'attività lavorativa in Smart Working, il dipendente (direttamente, se è in grado, o in un'altra modalità) deve darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile e al Payroll Specialist di riferimento il quale provvederà ad attivare le pratiche assicurative necessarie.

Sicurezza delle informazioni.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede aziendale comporta un maggior rischio che la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni aziendali vengano compromesse. Il dipendente è tenuto pertanto a custodire con diligenza e massima riservatezza tutte le informazioni aziendali ricevute ed è tenuto a comportarsi in maniera tale che la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni aziendali sia mantenuta.

Il dipendente si impegna a custodire tutte le apparecchiature aziendali fornite in maniera adeguata evitando danneggiamenti o smarrimenti.

Articolo 2) Permessi per visite mediche specialistiche.

Tutto il personale può fruire di permessi retribuiti per visite mediche specialistiche e indagini diagnostiche che non sia possibile effettuare in orari diversi da quelli ordinari di lavoro, dietro presentazione della relativa documentazione giustificativa.

Articolo 3) Banca ore solidali

La cessione delle ferie e riposi solidali, è uno strumento introdotto dal D.Lgs 151/2015, che, all'art.24 prevede espressamente che, "fermi restando i diritti di cui al D.Lgs 8 aprile 2003,n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro"

Le Parti, nell'obiettivo di individuare misure di sostegno alle esigenze personali e familiari dei dipendenti, concordano di istituire una banca ore solidale, di cui al D. Lgs suddetto, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche per le situazioni di grave necessità attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di permessi accantonati, o di ferie aggiuntive monetizzabili.

Si precisa che le quote di ferie aggiuntive e di permessi cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.

Le quote di ferie aggiuntive e di permessi ceduti alla banca ore solidale saranno valorizzate sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore che chiederà di beneficiarne, al fine di identificare il numero di ore di permesso cui avrà diritto.

Destinatari

Potranno essere destinatari di ore di permessi retribuiti e ferie in aggiunta alle spettanze ordinarie individuali, i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano necessità di una ulteriore dotazione per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, avendo esaurito le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti. In particolare potranno beneficiarne i dipendenti che ne faranno richiesta finalizzata all'assistenza di parenti di primo grado e/o familiari conviventi che, per le particolari condizioni di salute necessitano di cure continue e costanti. La gravità legata allo stato di malattia dovrà essere certificata da idonea struttura sanitaria mediante apposita documentazione.

Decorrenza

La Banca ore solidale sarà attivata a far data dal 1/1/2020 per un periodo sperimentale di 1 anno, al termine del quale le parti si incontreranno per valutarne l'efficacia.

Le Parti si impegnano a definire entro il 30/11/2019 la regolamentazione del presente istituto contrattuale per permetterne l'attuazione, fermo restando la necessità di prendere atto delle indicazioni che saranno emanate dall'INPS relativamente alla corretta modalità di contribuzione.

Entro lo stesso termine, coerentemente allo spirito di solidarietà che anima il presente istituto contrattuale, l'azienda valuterà la modalità più opportuna di contributo.

PARTE QUARTA **Validità, decorrenza e durata**

Le Parti si danno atto che il presente Accordo, unitamente a quanto previsto dall'Accordo Sindacale Nazionale sulle Relazioni Industriali Settore Elettrico in corso di definizione, costituisce un complesso economico e normativo migliorativo sia rispetto alle norme del CCNL di riferimento, sia rispetto ai precedenti Accordi Sindacali in materia che, pertanto, sono tutti integralmente sostituiti ed assorbiti dal presente Accordo.

In particolare, si fa riferimento agli Accordi di seguito indicati i quali, venendo completamente sostituiti ed assorbiti dal presente Accordo, hanno perso ogni efficacia.

- Accordo GDF Suez Energia Italia SpA del 7/11/2013
- Accordo GDF Suez Energia Italia SpA del 28/7/2015
- Accordo Unificazione Istituti 14/2/2017
- Accordo Sindacale Nazionale sullo Smart Working 20/01/2017


15

Il presente Accordo ha valenza per il triennio 2019 – 2021, decorrendo dal **1 agosto 2019** e avendo vigore fino al **31 dicembre 2021**.

Letto, confermato e sottoscritto.

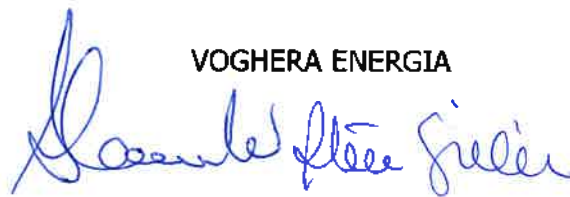
ENGIE PRODUZIONE SpA
SpA



FILCTEM CGIL



VOGHERA ENERGIA



FLAEI CISL



LE RSU

UILTEC UIL

