

Accordo Sindacale

Milano, 15 settembre 2010.

E.ON Rete S.r.l. rappresentata dall'Amministratore Delegato Giorgio Lavarini e dal direttore del personale Danilo Perini e dal Direttore del Personale del Gruppo E.ON Italia S.p.a. Paolo Venerucci

E

Le segreterie nazionali di Filctem Cgil, Femca Cisl, Uilcem Uil rappresentate rispettivamente da Mauro Tudino, Nora Garofalo, Sandro Santicchia e le rappresentanze sindacali Regionali e Provinciale e le rappresentanze sindacali unitarie aziendali

Addivengono all'accordo sindacale definito nelle pagine seguenti.

E.ON Rete - Piano di Ristrutturazione Aziendale

Premessa

Il Gruppo E.ON ha deciso di mantenere la attività di distribuzione del gas all'interno di quelle gestite da E.ON Italia.

In particolare, E.ON punta a mantenere e sviluppare l'attuale perimetro di business nonché a preservare e migliorare la gestione economica di impresa. A seguito della fusione delle precedenti 5 società di distribuzione realizzata nel 2009 è necessario quindi avviare un profondo processo di riorganizzazione che consenta ad E.ON Rete di affrontare con successo i significativi cambiamenti del quadro regolatorio e di mercato che investono il settore.

Al fine di raggiungere i necessari livelli di efficienza gestionale, E.ON Rete intende costituire una struttura centrale di staff a Verona e mantenere localizzate le attività tecniche territoriali.

Viene avviato perciò un processo di centralizzazione del personale di staff, con la chiusura delle ex sedi legali delle società incorporate, che si realizzerà il 31.12.2010.

Con l'obiettivo di ridurre le possibili conseguenze che ne possano derivare ai lavoratori, le parti concordano di porre in essere le seguenti azioni:

- Impiegare risorse di staff in attività tecnico-operative presso i presidi laddove le competenze possedute lo consentano
- Offrire alle risorse di staff di E.ON Rete le opportunità di essere impiegati in altre attività di E.ON in Italia che si dovessero creare, a condizione di possedere le adeguate necessarie competenze.
- Favorire una riqualificazione professionale utile a coprire posizioni di lavoro di cui possa prevedersi una futura necessità in E.ON Rete od in altre attività di E.ON in Italia.
- Avviare una possibile ulteriore razionalizzazione dell'organico di staff di E.ON Rete attraverso l'attivazione di una procedura di mobilità (legge 223/91) "su base volontaria.

Le parti avvieranno immediatamente una fase di confronto sindacale a livello territoriale, che dovrà concludersi entro trenta giorni, per verificare la situazione di tutti i lavoratori coinvolti dalla ristrutturazione aziendale e l'applicazione a loro di quanto previsto dal presente accordo

Apelleo
...
...
...

...
...

Trasferimenti

A decorrere dal mese di ottobre 2010, tenuto conto della disponibilità dei lavoratori e dell'esito positivo del confronto sindacale territoriale, inizieranno i trasferimenti a Verona. Qualora gli incontri territoriali non si concludessero positivamente o evidenziassero criticità non superabili si procederà alla verifica in sede nazionale.

In ogni caso, fino al termine della riorganizzazione, i lavoratori delle sedi periferiche potranno essere impiegati in trasferta a Verona per assicurare le attività necessarie. Ciò avverrà con adeguato preavviso, per periodi circoscritti e limitando, per quanto possibile, l'eventuale disagio dei lavoratori coinvolti.

La comunicazione dei trasferimenti avverrà nel rispetto delle norme contrattuali previste dal Ccnl Gas Acqua con applicazione al personale trasferito del regime di trasferta previsto dal CCNL o dai precedenti accordi sindacali, se applicabili, fino al 31 dicembre 2010.

A ciascun dipendente che sarà trasferito a Verona e cambierà domicilio l'azienda riconoscerà, oltre a quanto previsto dal CCNL art. 46, per distanze superiori a 50 chilometri una somma complessiva a tantum per il disagio affrontato, pari ad Euro 10.000/00 (diecimila/00) lordi.

Per un periodo di diciotto mesi l'azienda metterà inoltre a disposizione del lavoratore trasferito una sistemazione abitativa che tenga conto della composizione del suo nucleo familiare, sostenendone direttamente il canone di locazione..

Qualora il dipendente trasferito provveda autonomamente alla sistemazione abitativa, gli verrà corrisposto un importo lordo mensile di 700,00 Euro per 18 mesi.

Invece ai dipendenti che non cambieranno il domicilio, ma che avendo l'abitazione ad oltre 140 chilometri da Verona, dovranno domiciliarvisi settimanalmente verrà riconosciuto un importo pari a 950 euro lordi mensili per diciotto mesi

Qualora la distanza tra la sede di lavoro attuale e Verona consenta una pendolarità giornaliera, anziché il trattamento riconosciuto per il trasferimento di domicilio, l'azienda corrisponderà la seguente indennità:

- per un periodo di diciotto mesi una somma pari a Euro 0,20 lordi per chilometro con un tetto mensile massimo di Euro 700,00 lordi;
- per ulteriori dodici mesi una somma pari a Euro 0,20 lordi per chilometro con un tetto mensile massimo di Euro 400,00 lordi;

Il calcolo dei chilometri utili per il rimborso sarà effettuato in base alla distanza della sede attuale da quella di Verona.

In deroga a quanto disposto dall'art. 46 del Ccnl, ai dipendenti della sede di Mantova, distante meno di 50 chilometri da Verona, sarà riconosciuto il rimborso su base chilometrica con i criteri sopra esposti per un periodo di dodici mesi.

Nei casi di pendolarità giornaliera i contratti di lavoro a tempo parziale, con distribuzione oraria orizzontale, saranno novati, su richiesta del lavoratore, prevedendo la distribuzione oraria settimanale verticale, mantenendo la stessa percentuale di tempo lavorato.

Oltre a quanto sopra, in funzione di particolari esigenze dei lavoratori, in occasione degli incontri territoriali l'Azienda verificherà la possibilità di ulteriori misure che possano favorire l'inserimento nella nuova realtà degli interessati e del loro nucleo familiare. verificando anche la possibilità di eventuali ulteriori soluzioni organizzative tendenti a favorire un diverso impiego dei lavoratori ed ogni pratica volta a conciliare la condizione vita-lavoro.

Incontri di verifica

Per consentire una adeguata verifica circa l'andamento del processo di trasferimento le parti si incontreranno al termine del confronto territoriale e terranno quindi incontri periodici sino al termine della riorganizzazione. In tali incontri, l'azienda illustrerà l'avanzamento del piano e i risultati raggiunti.

Prima della chiusura di ogni singola sede le parti si incontreranno per esaminare la situazione e definire ogni necessaria azione per ridurre le possibili negative conseguenze per i lavoratori che fossero ancora impiegati in quelle sedi. In ogni caso, tali lavoratori, per un ulteriore periodo di sei mesi (e, comunque, sino al 30 giugno 2011) potranno essere temporaneamente assegnati ai presidi operativi più vicini.

Qualora, a seguito della modifica del quadro normativo e della conseguente definizione degli Ambiti Territoriali Minimi, l'Azienda diventasse concessionario di uno degli stessi, sarà riservata priorità all'eventuale impiego in tale ambito del personale in forza in una delle sedi/presidi situati nella medesima provincia interessata dall'ATM.

Armonizzazioni contrattuali

Al termine della prima fase di consultazione territoriale, le parti si incontreranno con delegazioni tecniche ristrette per esaminare e definire gli istituti contrattuali che sono stati negli anni precedenti oggetto di accordi sindacali stipulati a livello locale e per i quali si rende necessaria un'armonizzazione, quali, ad esempio: orari di lavoro giornalieri; distribuzione dell'orario di lavoro settimanale; Tickets Restaurant; ferie, festività e semifestività, Santo Patrono; trasferte; missioni, indennità di guida; reperibilità e pronto intervento.

Assistenza sanitaria integrativa

Dal 1° gennaio 2011 tutti i dipendenti di E.ON Rete beneficeranno di una assistenza sanitaria integrativa. A tal fine l'azienda aderirà al FASIE per l'opzione base.

L'Azienda, inoltre, conferma la propria disponibilità a riconoscere le ulteriori due opzioni previste dal Fasie, per quanto di propria competenza, in un arco temporale che verrà definito in occasione dell'Armonizzazione contrattuale di cui sopra.

Resta inteso che qualora il CCNL per il settore gas-Acqua dovesse in futuro prevedere forme di assistenza sanitaria integrativa con contribuzione a carico dell'azienda a favore degli iscritti, le parti si incontreranno per i conseguenti adeguamenti.

In ogni caso, il contributo aziendale previsto dal presente accordo sarà assorbito fino a concorrenza da quello che dovesse essere contrattualmente previsto come obbligatorio a carico dell'azienda.

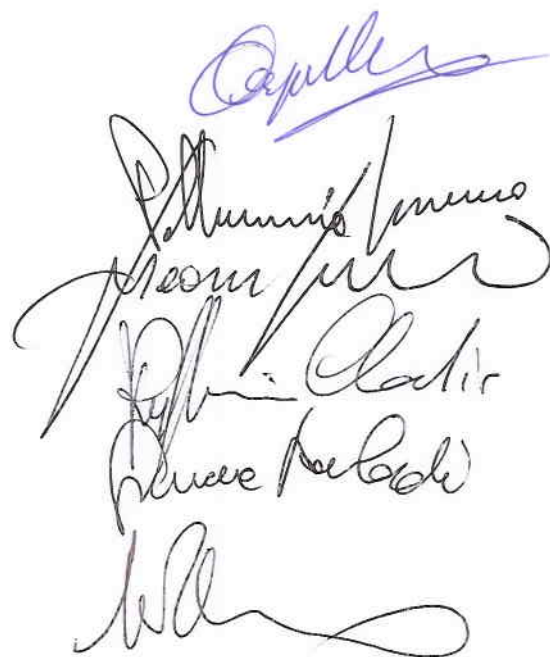
Premio di risultato

Le Parti concordano che il confronto relativo al rinnovo dell' accordo in tema di premio di risultato si svilupperà in coerenza con le linee guida ed i criteri che saranno definiti per le altre società del Gruppo E.ON in Italia.

Milano 15 settembre 2010



Three handwritten signatures in blue ink. The top signature is large and stylized. Below it are two smaller, more legible signatures.



A cluster of handwritten signatures in black ink. At the top is a signature in blue ink that reads 'Capelli'. Below it are several other signatures in black ink, some of which are partially overlapping.