

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore elettrico

5 MARZO 2010

(Decorrenza: 1° luglio 2009 - Scadenza: 31 dicembre 2012)

Parti stipulanti

Assoelettrica

Federutility

ENEL S.p.a.

GSE

GRTN

So.GI.N.

Terna

e

FILCEM-CGIL

FLAEI-CISL

UILCEM-UIL

UGL

CISAL (*)

(*) La presente Organizzazione ha siglato il c.c.n.l. 5 marzo 2010 in data 9 marzo 2010.

Testo del c.c.n.l.

Art. 1

(Ambito di applicazione)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica alle imprese che svolgono attività di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione e vendita di energia elettrica, produzione e fornitura del servizio calore, esercizio/manutenzione/smantellamento centrali elettronucleari ed attività connesse e alle società di ingegneria costituite da imprese del settore e che già oggi svolgono la propria attività esclusivamente per il settore elettrico, ed ai lavoratori dalle stesse dipendenti.

In particolare,

- per attività di produzione, si intende:

- esercizio, gestione e manutenzione degli impianti di produzione dell'energia elettrica comunque prodotta e da qualsiasi fonte generata, ivi compresi impianti di cogenerazione, termovalorizzazione e fonti rinnovabili (eolica, fotovoltaica, biomasse, ecc.). sono altresì inclusi gli impianti di natura sperimentale e quelli finalizzati all'abbattimento delle emissioni in atmosfera ed alla loro captazione e segregazione;
- per attività di trasformazione e trasporto, si intende:
 - esercizio, gestione e manutenzione di reti elettriche - ivi compresa la gestione unificata della rete di trasmissione nazionale - e di altre infrastrutture a tali reti connesse, comprensive delle linee di trasporto e delle stazioni di trasformazione;
- per attività di distribuzione e di vendita di energia elettrica si intende:
 - esercizio, costruzione, manutenzione e gestione delle reti di distribuzione e dei relativi dispositivi di interconnessione;
 - connessione alle reti di distribuzione e fornitura delle prestazioni e dei servizi necessari;
 - vendita di energia elettrica, ivi compresa l'attività dell'acquirente unico, del gestore del mercato elettrico ed attività degli operatori elettrici della borsa elettrica;
- per attività e vendita di calore, si intende:
 - gestione e manutenzione degli impianti di produzione di energia termica mediante centrali di cogenerazione, abbinate a impianti di teleriscaldamento.

Dichiarazione a verbale

1) Gruppi - Nell'ambito dei gruppi, in caso di costituzione di nuove società, l'individuazione da parte aziendale del c.c.n.l. applicabile formerà oggetto di confronto, avuto anche riguardo al processo di aggregazione categoriale in ambito nazionale.

Art. 2

(Relazioni industriali)

Premessa

Le parti stipulanti il presente c.c.n.l. 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, dandosi altresì atto dell'opportunità di sviluppare forme di bilateralità e partecipazione in quanto strumenti utili a realizzare sia gli obiettivi imprenditoriali sia le istanze sociali.

Anche al fine suddetto, le parti convengono sulla opportunità di definire un sistema di relazioni industriali e di assetti contrattuali articolato sulla contrattazione, confronto, consultazione e informazione preventivi e/o periodici, tenuto conto dei principi afferenti al dialogo sociale secondo le direttive UE; un sistema, quindi, finalizzato alla realizzazione di condizioni di efficienza, competitività e qualità dei servizi gestiti dalle

aziende, in una logica di responsabilità sociale e di sostenibilità, 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.

* * *

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.

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.

In tale sede, 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.

Per le modalità del suo funzionamento si fa riferimento a quanto convenuto tra le parti con accordo del 2 dicembre 2003, il cui testo costituisce parte integrante del presente articolo.

In particolare saranno oggetto di verifica e confronto le seguenti materie:

- le disposizioni legislative nazionali e comunitarie con impatto sul settore - anche in riferimento alla sostenibilità ambientale e sociale - e sulle normative contrattuali;

- l'andamento del mercato nazionale ed internazionale nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive settoriali, le evoluzioni tecnologiche, il rinnovamento ecosostenibile, la prospettiva del rientro nel nucleare civile 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;
- l'elaborazione di linee d'azione convergenti finalizzate a promuovere interessi settoriali;
- le necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi di sviluppo settoriale, nonché, nell'ambito della programmazione nazionale dell'energia, i necessari interventi a carattere nazionale, regionale e/o territoriale per la realizzazione delle condizioni ottimali per l'attuazione degli stessi, in termini di competitività del sistema, di compatibilità ambientale e di sicurezza degli approvvigionamenti; ciò, anche in relazione alle eventuali posizioni sinergiche delle parti sociali in sedi istituzionali;
- l'andamento dell'occupazione all'interno del settore anche con riferimento a quello femminile;
- l'andamento del costo del lavoro e delle retribuzioni di fatto nel settore ed il rapporto tra costo del lavoro e le normative legislative ed amministrative in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica;
- le problematiche inerenti i Comitati aziendali europei (CAE) attraverso il monitoraggio degli accordi stipulati, nonché lo stato di attuazione della disciplina interconfederale in materia;
- l'andamento delle relazioni industriali;
- il monitoraggio dell'attuazione dei temi differiti dal presente c.c.n.l. anche con riferimento alle tempistiche ivi contenute;
- le pari opportunità: con riferimento a quanto previsto sulla materia al successivo articolo 12 ("Pari opportunità"), le parti convengono sulla finalità di realizzare effettivi modelli comportamentali atti a superare reali criticità della questione femminile e ribadiscono la volontà di piena adesione a tutti i riferimenti legislativi richiamati dal citato art. 12 del presente contratto, considerando, altresì, quale punto di riferimento l'ordinamento dell'Unione europea e della legislazione nazionale in materia di azioni positive. a tale fine le parti procederanno a specifici incontri periodici sull'intera materia, anche al fine di prospettare specifici approfondimenti ad opera della Commissione nazionale con successive verifiche sull'andamento dei lavori;
- la gestione ed applicazione della legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche.

Gli studi e le analisi svolti dalle parti all'interno dell'Osservatorio nazionale potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle parti e, acquisita una posizione comune, se ritenuto utile ed opportuno, essa potrà essere sottoposta all'attenzione delle istituzioni interessate.

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.

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.

Salvo quanto previsto nell'accordo sindacale di settore sulle modalità di funzionamento, l'Osservatorio 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 5° comma che costituiranno l'informativa a livello nazionale.

Ulteriori modalità di acquisizione di dati destinati ai lavori dell'Osservatorio verranno decise congiuntamente dalle parti.

Le parti, nello spirito di cui alla premessa del presente articolo, concordano sull'utilità di realizzare, anche a livello aziendale, forme di interlocuzione secondo quanto previsto dagli specifici articoli del presente c.c.n.l.

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 13 e 16, 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 n. 146/1990 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.

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.

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.

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.

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.

A richiesta di una delle parti la procedura concernente tali aziende potrà essere esperita nelle stesse sedi previste per i gruppi.

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.

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, nel quale saranno fornite, anche alla luce dei risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, informazioni riguardanti gli argomenti di cui al comma 12, con specifico riferimento al territorio interessato.

Di norma annualmente le aziende che occupano più di 50 dipendenti renderanno ai Sindacati di categoria a livello territoriale congiuntamente alle R.S.U., 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.

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.

Sono fatti salvi i protocolli di relazioni industriali/sindacali in atto nelle aziende del settore.

Le parti si danno atto che i diritti di informazione e consultazione disciplinati nel presente articolo e nei protocolli di relazioni industriali/sindacali in atto nelle aziende del settore costituiscono attuazione della disciplina di cui al D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 con riferimento alle materie ed alle modalità previste dal suddetto decreto.

Art. 3

(Assetti contrattuali)

Il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e - sulla base delle specifiche clausole di rinvio del contratto nazionale ed in conformità ai criteri e alle procedure da tale contratto indicate - sul livello aziendale.

Contratto nazionale

Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che per la parte normativa.

Detto contratto disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte primaria di regolamentazione degli aspetti normativi e retributivi garantendo la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Il contratto individua, per il livello aziendale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previe opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di cui ai commi precedenti, in caso di ritardato rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro rispetto alla scadenza, le parti definiranno una copertura economica a favore dei lavoratori in forza alla data del rinnovo contrattuale.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, le parti possono esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Contrattazione aziendale

La contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, ha la funzione di negoziare le erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore innovazione, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

La relativa disciplina è contenuta nell'art. 46 ("Premio di risultato").

Gli accordi aziendali stipulati successivamente alla data del presente rinnovo hanno durata triennale.

La titolarità della contrattazione a livello aziendale spetta alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti ed alle R.S.U. ovvero per le aziende più complesse - come individuate nel comma 13 dell'articolo 2 ("Relazioni industriali") - ai soggetti di volta in volta individuati per i singoli istituti dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Gli accordi aziendali sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro e delle relative erogazioni economiche.

Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali debbono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Controversie sugli assetti contrattuali

Il mancato rispetto delle clausole relative agli assetti contrattuali così come definiti nel presente articolo, sarà segnalato dalla parte che ne ha interesse alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali di categoria stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro entro 30 giorni dal momento in cui sono stati rilevati.

Entro i successivi 15 giorni lavorativi si farà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale presso la Commissione di conciliazione di cui all'art. 55 ("Inscindibilità e interpretazione del contratto") con l'eventuale partecipazione delle istanze delle parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una singola azienda.

Art. 4

(Istituti di carattere sindacale)

a) Trattenute per contributi sindacali

Le aziende effettueranno le trattenute dei contributi sindacali sulle retribuzioni dei lavoratori per conto dei Sindacati firmatari del presente c.c.n.l., in forza della delega rilasciata dal lavoratore.

La misura della trattenuta - da operarsi su 14 mensilità nell'anno solare - deve essere unica per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto e deve essere stabilita in cifra fissa od in percentuale sulla retribuzione mensile come definita all'art. 35 ("Struttura retributiva") del presente c.c.n.l. nonché sugli importi corrisposti a titolo di assegno "ad personam" ex premio di produzione ai sensi della precedente contrattazione collettiva.

La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna Organizzazione sindacale nazionale dei lavoratori firmataria il presente contratto e notificata per iscritto alle Direzioni aziendali e, mediante comunicazione da affiggersi negli albi esistenti nei vari posti di lavoro, a tutto il personale dipendente.

La procedura di cui sopra deve essere osservata anche nel caso di eventuali variazioni che venissero apportate alla misura della trattenuta in questione, fermo restando che le variazioni stesse possono essere disposte per periodi non inferiori ad un anno e devono essere comunicate alle Direzioni aziendali ed ai lavoratori entro il 30 novembre, per avere effetto dal primo gennaio dell'anno successivo.

Le aziende effettueranno entro la fine di ciascun mese il versamento delle somme trattenute nel mese precedente per "contributi sindacali" agli Organi delle Federazioni firmatarie il presente contratto che dalle Federazioni stesse verranno indicati alle Direzioni aziendali.

Le deleghe vengono rilasciate a tempo indeterminato. esse possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori interessati mediante comunicazione scritta indirizzata alla Direzione aziendale.

La revoca può essere contenuta anche in una nuova delega.

In caso di revoca della delega la trattenuta viene a cessare dal mese successivo a quello nel quale la revoca stessa sia pervenuta all'azienda.

In caso di trasferimento del lavoratore, la delega da lui già rilasciata conserva la propria validità ed il relativo importo sarà versato all'Organo territorialmente competente delle Federazioni firmatarie il presente contratto.

Circa le revoche delle deleghe, nonché le cessazioni dal servizio di lavoratori per i quali vengano operate le trattenute per contributi sindacali, deve essere data nominativamente e mensilmente informazione dall'azienda agli Organi sindacali ai quali in precedenza veniva versato l'importo delle trattenute stesse.

Alle Segreterie nazionali delle Federazioni firmatarie del presente c.c.n.l. le aziende trasmetteranno, nel rispetto del D.Lgs. 30 giugno 2006, n. 196 e successive modifiche e integrazioni, appositi elenchi dei rispettivi iscritti a ciascuna delle Federazioni stesse per i quali vengono effettuate le trattenute.

b) Affissioni

Si richiama quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti, in particolare dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Pertanto, le aziende collocheranno presso le varie unità aziendali in luoghi accessibili a tutti i lavoratori un albo a disposizione delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto e delle R.S.U. per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro.

I comunicati saranno firmati dai responsabili di dette Organizzazioni sindacali e verranno inoltrati tempestivamente in copia alla Direzione aziendale.

Sarà inoltre consentita - comunque fuori dai locali dove si svolge l'attività produttiva e dei periodi di espletamento della stessa - la diffusione da parte delle predette Organizzazioni sindacali di materiale di propaganda e di informazione sindacale.

Il contenuto delle pubblicazioni indicate nei precedenti commi non dovrà risultare lesivo del rispetto dovuto all'azienda ed ai suoi responsabili.

c) Assemblee di lavoratori

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nel luogo in cui prestano la loro opera, in locale messo di volta in volta a disposizione dall'azienda, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Sono fatte salve le migliori condizioni in essere.

La partecipazione a queste assemblee da parte di personale turnista in turno di riposo o al di fuori del normale orario di lavoro non darà luogo a nessuna forma né diretta né indiretta di retribuzione.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - potranno essere promosse dalla R.S.U. e, congiuntamente o singolarmente, dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, di cui è data informazione alla direzione dell'azienda. Le R.S.U. hanno diritto ad indire le assemblee per cinque delle dieci ore di cui al precedente 1° comma del presente paragrafo, mentre per le restanti cinque ore tale diritto è attribuito alle Organizzazioni sindacali.

Alle assemblee indette dalle R.S.U. possono partecipare, previa informazione alla direzione dell'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l.

Le Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. e la R.S.U. potranno indire le assemblee di lavoratori, osservando un preavviso di almeno 48 ore, salvo casi di particolare urgenza.

Le assemblee dovranno svolgersi all'inizio o alla fine dell'orario giornaliero di lavoro; esse dovranno altresì svolgersi in modo tale da consentire il normale andamento del servizio elettrico, la salvaguardia degli impianti e non intralciare i rapporti con i clienti.

d) Locali per le R.S.U.

Quanto stabilito dall'art. 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si applica alle R.S.U.

Art. 5

(Permessi sindacali)

I componenti le R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Ai lavoratori che siano membri degli Organi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti potranno essere concesse fino a 36 ore trimestrali di permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni sindacali interessate e garantito comunque lo svolgimento dell'attività produttiva.

Le funzioni e cariche sopra menzionate e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali stipulanti alle Associazioni industriali datoriali competenti, che provvederanno a comunicarle alle aziende interessate.

Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della legge n. 300/1970 e successive modifiche.

I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi derivanti da contrattazione collettiva a livello nazionale che, in via transitoria, vengono confermati.

Eventuali ore aggiuntive di permessi sindacali saranno concordate in sede aziendale.

Dichiarazione a verbale

1) Permessi e agibilità sindacali - Le parti si impegnano a definire entro il 31 dicembre 2007 una regolamentazione che tenga adeguatamente conto delle ricadute del processo di liberalizzazione del mercato sulla materia dei permessi e delle agibilità sindacali, definendo in particolare criteri di ripartizione e di sostenibilità dei relativi oneri in una logica di settore.

Art. 6

(Rappresentanze sindacali unitarie)

Le Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti ovvero, per le aziende più complesse, secondo la prassi esistente, le medesime R.S.U. e le Organizzazioni sindacali nazionali, hanno la capacità di partecipare alle trattative e la facoltà di sottoscrivere accordi collettivi in sede aziendale negli ambiti, per le materie, con le procedure e i criteri stabiliti dal presente c.c.n.l.

Le funzioni riconosciute per legge alle Rappresentanze sindacali aziendali vengono esercitate dalle Rappresentanze sindacali unitarie, che risultano, pertanto, titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele.

Le Rappresentanze sindacali unitarie sono regolamentate dall'accordo interconfederale tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 20 dicembre 1993 e dai successivi accordi attuativi aziendali esistenti derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale. per quanto concerne le aziende associate a Federutility (già Federelettrica) valgono le disposizioni dell'accordo interconfederale tra CISPEL, CGIL, CISL e UIL del 29 settembre 1994 e la relativa disciplina di attuazione derivante da contrattazione collettiva di livello nazionale.

Art. 7

(Cessione e trasformazione di aziende)

Quando si intendano effettuare cessioni, trasformazioni, razionalizzazioni di attività, accorpamenti e/o diversificazioni produttive che abbiano come effetto diretto ed immediato il conferimento di azienda o di ramo di azienda si darà luogo ad esame congiunto tra le Organizzazioni sindacali di categoria e le aziende interessate sui motivi dei programmati trasferimenti di azienda, sulle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati, compreso il contratto collettivo applicabile, e sulle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi attivando la procedura nei limiti ed alle condizioni previste dalla legge 29 dicembre 1990, n. 428 e sue successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 8

(Appalti)

Fermo restando quanto previsto all'art. 2 ("Relazioni industriali"), le aziende sono impegnate ad operare nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici conformemente alle disposizioni di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro.

Le aziende opereranno affinché permangano al loro interno le principali attività proprie del ciclo produttivo aziendale, mantenendo per questa via quelle conoscenze professionali ed esperienze acquisite presenti, sempre che tali attività possano essere utilmente realizzate dalle aziende al fine di una più razionale ed economica organizzazione, qualità e sicurezza del servizio.

Le aziende, inoltre, impegneranno con apposita formale dichiarazione le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e di igiene di lavoro.

Art. 9

(Ristrutturazioni)

Nelle aziende, con insediamenti pluriregionali, sarà dato corso ad un confronto preventivo con le Organizzazioni sindacali nazionali, su rilevanti modifiche tecniche, organizzative e produttive che investano in modo determinante le tecnologie fino allora adottate e/o l'organizzazione complessiva del lavoro in atto e che abbiano rilevanti conseguenze sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione. In questo contesto rientrano anche le informazioni preventive rispetto alle fasi di realizzazione di decisioni riguardanti rilevanti processi di "insourcing-outsourcing" o altre forme di esternalizzazione comportanti conseguenze sui livelli occupazionali o sulle modalità di effettuazione delle prestazioni.

Lo stesso confronto avverrà al livello territorialmente competente nelle aziende - che occupino più di 150 dipendenti a tempo indeterminato - i cui insediamenti siano ubicati in un'unica regione.

Per le aziende con un numero di dipendenti superiore a 50 ed inferiore a 150, si darà luogo ad una informativa preventiva alle R.S.U.

Per le aziende aderenti al sistema Confindustria si darà luogo ad apposito incontro, convocato dall'associazione territoriale nella cui area di competenza si trova la direzione generale dell'azienda interessata.

Art. 10

(Ambiente, qualità e sicurezza sul luogo di lavoro)

Premessa

Le parti, nella consapevolezza della rilevanza che nel settore elettrico assumono le tematiche della sicurezza e dell'ambiente e tenuto conto del patrimonio di esperienze ed attività consolidate negli anni, confermano come valori condivisi ed obiettivi comuni la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile delle attività produttive.

Ritengono inoltre che, ai fini della gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, del costante miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dello sviluppo di una coerente strategia ambientale, è necessario, nell'ambito dei rispettivi ruoli e responsabilità, valorizzare il dialogo, il confronto e la partecipazione così da promuovere percorsi condivisi e applicazioni attente e consapevoli delle norme contrattuali e di legge.

Organismo bilaterale "salute, sicurezza e ambiente"

In coerenza con quanto sopra, le parti convengono di costituire un Organismo bilaterale di settore "salute, sicurezza e ambiente", cui sono affidati i seguenti compiti ed attribuzioni:

- approfondimento della normativa nazionale e comunitaria in materia e sue evoluzioni;
- monitoraggio della normativa contrattuale e delle condizioni di sicurezza del settore;
- supporto al processo di ampliamento del ruolo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza alle problematiche ambientali (R.L.S.A.) mediante predisposizione di linee-guida e criteri di orientamento per attività formative;
- coordinamento degli orientamenti formativi in tema di sicurezza, ambiente e territorio;
- verifica delle problematiche ambientali sul territorio;
- confronto e scambio costante di informazioni e valutazioni in ordine alle iniziative assunte dalle parti con relativa valorizzazione e supporto alla diffusione dei progetti/sperimentazioni rilevati nel settore;
- promozione di iniziative per la crescita, nei luoghi di lavoro, della cultura della sostenibilità ambientale e della tutela della salute e sicurezza;
- produzione di avvisi comuni/protocolli da presentare eventualmente alle istituzioni/INAIL per sostenere specifiche iniziative in materia di salute e sicurezza e ambiente anche ai fini di attivazione di eventuali finanziamenti.

Tale Organismo è formato da 3 a 6 membri in rappresentanza delle parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente c.c.n.l., si riunisce con cadenza trimestrale, fatta salva la possibilità di ulteriori incontri su richiesta delle parti. ai lavori dell'Organismo possono partecipare, quali invitati, 3 rappresentanti delle Confederazioni cui aderiscono le Associazioni imprenditoriali e le aziende del settore e 3 rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori cui aderiscono le Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. il regolamento attuativo e di funzionamento sarà definito con accordo delle parti stipulanti entro il 30 giugno 2010.

L'Organismo si potrà, altresì, avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di altri rappresentanti delle associazioni, aziende ed Organizzazioni sindacali di categoria di cui sopra e di esperti, ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dai membri effettivi. Gli esperti potranno approfondire particolari e significativi argomenti congiuntamente indicati dalle parti. Le iniziative di studio, ricerche ed indagini promosse congiuntamente potranno essere avviate esclusivamente dopo accordo preventivo fra le parti valutando anche la possibilità di utilizzare finanziamenti nazionali e comunitari disponibili.

Per il funzionamento dell'Organismo, i membri nominano al proprio interno un Presidente e un segretario in alternanza annuale tra i rappresentanti delle parti imprenditoriali ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente c.c.n.l.

Nelle aziende con più di 500 dipendenti potranno essere costituite Commissioni bilaterali aziendali, che opereranno in raccordo con l'Organismo bilaterale di settore.

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ambiente (R.L.S.A.)

In tutte le unità produttive delle aziende sono eletti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e sue successive modifiche ed integrazioni e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995. Sono fatte salve le normative in materia di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza derivanti da precedenti contrattazioni collettive a livello nazionale.

Nell'ottica di coniugare le esigenze di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di rispetto dell'ambiente e di sviluppo delle attività produttive, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, fermi restando le attribuzioni della legge ed il numero complessivo previsto, svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale (R.L.S.A.), collaborando, nell'ambito delle loro prerogative, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.

Per consentire agli stessi di svolgere il loro ruolo essi saranno destinatari, a livello aziendale, di apposite iniziative formative e informative, così da disporre degli elementi conoscitivi necessari per la corretta comprensione delle strategie aziendali in materia ambientale, dei programmi di miglioramento e delle iniziative di valutazione e gestione degli aspetti di salute, sicurezza e ambiente.

A tal fine, le aziende nel corso della riunione periodica, oltre a quanto previsto in forza delle norme di legge, forniranno informazione anche riguardo agli aspetti ambientali significativi finalizzati alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nell'ambito dell'unità produttiva. I R.L.S.A. sono destinatari della necessaria attività formativa integrativa sui temi ambientali nell'ambito degli obblighi di formazione prevista dalle discipline vigenti e tenuto conto degli indirizzi diramati dall'Organismo bilaterale di settore sulla salute, sicurezza e ambiente. per tale attività formativa sono previsti moduli formativi aggiuntivi di almeno 4 ore annue.

I R.L.S.A., su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi da consultare esclusivamente in azienda. I R.L.S.A. sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

Appalti

Le parti, in linea con le esperienze maturate nel settore, riconoscono l'importanza del ruolo del committente come soggetto promotore di iniziative e misure atte a prevenire qualsiasi situazione di criticità nella sicurezza dei cantieri; in particolare, nell'ambito dei cantieri di rilevanti dimensioni finalizzati alla realizzazione delle c.d. "grandi opere", saranno adottati strumenti che rafforzino, anche attraverso la valorizzazione del ruolo dei R.L.S.A. dell'appaltante, la cooperazione e il coordinamento delle imprese e lavoratori coinvolti nel cantiere nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro.

Iniziative di miglioramento continuo

Le parti ritengono che, al fine di realizzare un miglioramento continuo dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con l'obiettivo di realizzare "zero infortuni", la rilevazione e la valutazione dei "mancati infortuni" possano costituire un utile strumento per individuare gli eventi più ricorrenti e verificare la possibilità di eventuali azioni correttive. convengono pertanto che, laddove, in via sperimentale, vengano implementate a livello aziendale iniziative finalizzate alla rilevazione dei "mancati infortuni", sia realizzata un'apposita informativa ai R.L.S.A. operanti nel relativo ambito, al fine di favorire la comprensione delle modalità di attuazione di tali sistemi e di agevolarne la diffusione a fini preventivi. tali informative, ove già non previste, sono inoltre effettuate a fronte dell'accadimento di eventi infortunistici significativi.

Dichiarazioni a verbale

1) Trattamento economico in occasione di visite mediche - Con la corresponsione dell'ordinaria retribuzione giornaliera al lavoratore tenuto a sottoporsi a visita medica, ai sensi delle previsioni normative vigenti, si intende forfettariamente compensato sia il tempo richiesto dalla visita sia quello eventualmente a tal fine necessario per viaggi in località diversa dall'abituale posto di lavoro.

Le aziende rimborsano eventuali spese che il lavoratore sia costretto a sostenere per l'effettuazione della visita medica.

2) Personale degli impianti e delle centrali nucleotermoelettriche - Restano confermate, ove applicabili, le precedenti discipline derivanti da contrattazione collettiva nazionale.

Art. 11

(Formazione)

Le parti riconoscono che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica e a tal fine considerano la formazione una leva essenziale per potenziare il "know how" delle aziende e la loro competitività anche a livello internazionale e, nello stesso tempo, per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori, instaurando un circolo virtuoso di "crescita" e ottimizzazione dei risultati individuali e aziendali, con il raggiungimento di sempre più elevati standard di qualità del servizio e di gradimento dei clienti finali.

In considerazione della valenza della formazione, che travalica il perimetro aziendale ed esplica riflessi anche sul "sistema Paese" in termini di sviluppo occupazionale, di contributo al processo di integrazione europea, di efficace osmosi "scuola/lavoro", il modello formativo deve essere configurato prendendo a riferimento le seguenti linee-guida:

- crescita e sviluppo delle competenze professionali delle risorse e adeguamento delle conoscenze/abilità professionali - tenuto conto della naturale obsolescenza delle cognizioni - per portarle continuamente "al passo" delle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e trasformazione organizzativa interessanti il settore a seguito del decreto legislativo 16 marzo 1999, n. 79;
- promozione dell'impiegabilità delle risorse umane, salvaguardando, tra l'altro, la peculiarità di quelle femminili, al fine di garantire alle aziende la flessibilità necessaria per fronteggiare il dinamismo evolutivo creato dai processi di riposizionamento aziendale;
- promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro.

Le parti, nel riconoscere adeguato rilievo al processo formativo nel modello partecipativo consolidato nelle relazioni industriali del settore elettrico, che dà attuazione anche alla bilateralità, si impegnano ad operare in coerenza con il nuovo assetto istituzionale della formazione continua, che ha assegnato un ruolo di impulso e di coordinamento ai fondi interprofessionali nazionali, prevedendo procedure e percorsi legati all'utilizzo di risorse pubbliche nel finanziamento di piani formativi aziendali e/o interaziendali.

Le iniziative formative, fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, saranno rivolte:

- a) al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda (formazione d'ingresso);
- b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento (formazione continua);
- c) a singoli e gruppi/famiglie professionali, al fine di creare e potenziare figure professionali ritenute strategiche (formazione di crescita professionale);
- d) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/ professionalità, in un'ottica di proficuo reimpiego (formazione mirata).

L'individuazione del fabbisogno formativo, le modalità e finalità di espletamento, il numero delle ore dedicate, la individuazione della formazione incentivata e finanziata, così come i percorsi formativi completati formeranno annualmente - di norma nel mese di novembre, sia per la fase consuntiva dell'anno in corso, sia per la fase preventiva riferita all'anno successivo - oggetto di specifico incontro con le strutture sindacali interessate, nella comune consapevolezza del ruolo centrale delle risorse umane nell'attuale scenario produttivo in cui sempre più la crescita professionale dei lavoratori costituisce la leva essenziale per lo sviluppo della capacità competitiva delle aziende.

Le parti condividono l'esigenza di valorizzare e rafforzare il modello bilaterale in tema di formazione, con l'obiettivo di creare un efficace polo di riferimento del settore, idoneo a intercettare i fabbisogni formativi e

a facilitare, orientare e supportare l'impegno formativo ed a tal fine convengono di riqualificare il ruolo e i compiti precedentemente assegnati alla Commissione paritetica nazionale mediante la costituzione del nuovo Organismo bilaterale per la formazione (OBF) del settore elettrico.

A tale Organismo sono affidati i seguenti compiti:

- esame della normativa vigente, sia nazionale che a livello comunitario;
- analisi dei fabbisogni formativi del settore e monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore;
- confronto e scambio di informazioni e valutazioni relative alle attività svolte dagli Organismi bilaterali per la formazione eventualmente operanti a livello aziendale anche ai fini della valorizzazione e diffusione delle migliori pratiche rilevate nel settore;
- sviluppo congiunto di iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni reali con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento ed alla riqualificazione dei lavoratori in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative, nonché alle esigenze richieste dalle politiche di qualità e dal mercato;
- definizione di nuove qualifiche settoriali non incluse nell'art. 13 ("Apprendistato"), comma 3, e dei relativi progetti formativi per attivazione di contratti di apprendistato professionalizzante e successiva loro sottoposizione alle regioni;
- monitoraggio sulle normative e procedure elaborate dalle varie istituzioni in materia di formazione per la verifica della coerenza con le esigenze del settore, nonché allo scopo di individuare, in collegamento con le istituzioni interessate, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale;
- promozione presso i ministeri competenti di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore elettrico.

Tale Organismo è formato da 3 a 6 membri in rappresentanza delle parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente c.c.n.l. il relativo regolamento attuativo e di funzionamento sarà definito con accordo entro il 30 giugno 2010, con contestuale superamento del precedente accordo sindacale di settore 2 dicembre 2003 in materia.

Per il funzionamento dell'Organismo, i membri nominano al proprio interno un Presidente ed un segretario in alternanza annuale tra i rappresentanti delle parti imprenditoriali ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente c.c.n.l.

Qualora non operino in azienda sistemi bilaterali preposti al raccordo con i fondi interprofessionali per la formazione, a tale Organismo potrà essere attribuita la gestione per dette aziende delle attività complessivamente inerenti le procedure di finanziamento con detti fondi, ferma restando la preliminare condivisione delle parti a livello aziendale dei relativi piani formativi.

Nelle aziende che occupano complessivamente più di 500 dipendenti, potrà essere costituita, su richiesta di una delle parti e in sostituzione di quanto previsto dal precedente comma 4, una Commissione bilaterale sulla formazione, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto ed in rappresentanza della Direzione aziendale con il compito di:

- a) verificare a consuntivo il numero dei corsi realizzati nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;
- b) esaminare le esigenze formative aziendali, con individuazione delle aree tematiche e delle relative modalità di fruizione, con riferimento alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, alle normative sulla sicurezza, all'apprendimento di nuove procedure e metodologie di lavoro al fine di rispondere in modo adeguato ed efficace alle esigenze di mercato e di qualità;
- c) svolgere il ruolo di raccordo con i fondi interprofessionali per la formazione inerenti le procedure di finanziamento in conformità degli specifici accordi sindacali attuativi.

Al fine di favorire lo scambio di esperienze sviluppate nel settore e la diffusione delle migliori pratiche, le Commissioni bilaterali aziendali effettueranno annualmente una compiuta informativa sulle attività svolte di cui ai punti a), b), c) all'Organismo bilaterale di settore. A tale Organismo saranno inoltre trasmessi da parte delle aziende i progetti formativi per l'apprendistato professionalizzante relativi ad ulteriori nuove qualifiche aziendali rispetto a quelle indicate nell'art. 13 ("Apprendistato") del c.c.n.l.

Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, le iniziative formative previste ai punti c) e d) del comma 3 del presente articolo possono collocarsi anche al di fuori dell'orario di lavoro senza dar luogo a corresponsioni per lavoro straordinario.

Art. 12

(Pari opportunità)

Nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modificazioni ed integrazioni, nell'intento di sviluppare iniziative nell'ambito delle previsioni e delle possibilità offerte dalla suddetta normativa sulle azioni positive, in armonia con le raccomandazioni UE a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, le parti convengono 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 in affermazione della vigente normativa in materia, con funzione di studio e di proposta nei confronti delle parti stipulanti, in raccordo con l'Osservatorio di settore costituito nell'ambito delle relazioni industriali, viene costituita la Commissione paritetica nazionale sul tema della condizione del lavoro femminile e della realizzazione delle pari opportunità nel settore elettrico.

Detta Commissione nazionale, che è composta da sei componenti designati dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., e da sei componenti designati dalle parti datoriali firmatarie del contratto, di cui uno con funzioni di coordinamento, ha il compito di:

- a) promuovere ed effettuare iniziative di studio e di ricerca in generale sulla situazione del lavoro femminile all'interno delle aziende;
- b) promuovere, anche sulla base dei rapporti biennali di cui al D.Lgs. n. 198/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, la rilevazione statistica periodica, a fini conoscitivi, sulla situazione nelle aziende del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi, e di carriera;

c) proporre progetti di azioni positive;

d) svolgere azioni di monitoraggio sui progetti di cui al precedente punto c) attuati in sede aziendale e su altri argomenti di volta in volta individuati nell'ambito della propria attività.

Rientra nelle competenze della Commissione nazionale per le pari opportunità la promozione di iniziative rivolte a creare effettiva pari dignità delle persone, in particolare, per prevenire e rimuovere eventuali fenomeni di molestie sessuali e lesioni delle libertà personali del singolo lavoratore/lavoratrice, nonché l'eventuale elaborazione di un codice di condotta sulla tutela delle persone nel mondo del lavoro valevole per tutte le aziende.

Sono confermati gli Organismi paritetici di livello non nazionale aventi funzioni di raccordo informativo e di assistenza nei confronti delle Commissioni nazionali costituite ai sensi della precedente contrattazione collettiva. Le parti, per quanto di loro competenza, promuoveranno la creazione di analoghi Organismi nelle aziende che occupino più di 150 dipendenti a tempo indeterminato ove tali Organismi non siano presenti.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di permessi o aspettative legati agli eventi di maternità, le aziende promuoveranno - ove necessarie - le attività di aggiornamento per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di assenza per maternità e per altre fattispecie previste con riferimento alla legge 8 marzo 2000, n. 53.

Ove necessario in relazione ad eventuali cambiamenti di ruoli anche per ristrutturazione aziendale ed in raccordo con le proposte formulate dalle Commissioni pari opportunità - ove esistenti - le aziende realizzeranno misure atte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale per le lavoratrici.

Sono fatti salvi i protocolli e le normative aziendali presenti nelle singole aziende alla data di entrata in vigore del presente contratto in materia di pari opportunità.

Nota a verbale

Tutela della dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro

Le parti, nel considerare quanto previsto dalla raccomandazione dell'Unione europea n. 31 del 27 febbraio 1991 e la risoluzione del Parlamento europeo dell'11 febbraio 1994 in materia di molestie sessuali, nonché dal D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 di attuazione della direttiva europea n. 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, promuoveranno azioni intese a prevenire comportamenti che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.

Le parti attueranno politiche di prevenzione ed informazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e molestia sessuale, affermando il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sicuro e favorevole alle relazioni umane nel rispetto della dignità di ciascuna donna e di ciascun uomo nell'espletamento dei propri compiti.

Art. 13

(Apprendistato)

Premessa

Le parti convengono che il contratto di apprendistato, in quanto contratto di lavoro a contenuto formativo, rappresenta un valido strumento finalizzato a costruire professionalità anche di livello elevato da inserire nelle aziende. In attesa della piena operatività delle norme di legge in materia e tenuto conto del ruolo affidato alle parti sociali dall'art. 13 (comma 13-bis) della legge 14 maggio 2005, n. 80 (c.d. "competitività") si stabilisce l'introduzione in via sperimentale della seguente disciplina dell'apprendistato professionalizzante richiamando, a tale fine, le linee-guida delle parti sociali in materia.

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualificazione professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico-professionali.

Con tale tipologia contrattuale possono essere assunti i giovani di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni compiuti. L'apprendistato professionalizzante, può, inoltre essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, della durata, del piano formativo individuale e della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione.

L'apprendista non può essere retribuito a cottimo.

Periodo di prova

L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova di 30 giorni; detto periodo sarà ridotto della metà qualora si tratti di apprendista che nel corso di precedente rapporto abbia frequentato corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire. tale periodo verrà computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durata

In funzione del tipo di qualificazione da conseguire la durata dell'apprendistato professionalizzante viene definita come segue:

Qualificazione corrispondente a mansioni di categoria A1 (di norma, rivolto a lavoratori con laurea di 1° livello):

- impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implicino responsabilità di identico livello.

Durata: 26 mesi

Il suddetto periodo viene ridotto di 2 mesi (con durata di 24 mesi) per i lavoratori con laurea di 2° livello/specialistica coerente con la qualifica da conseguire.

Qualificazione corrispondente a mansioni di categoria B1 (di norma, rivolto a lavoratori con diploma di scuola media superiore quinquennale):

- impiegato di concetto;

- addetto tecnico/commerciale (anche contact center)/amministrativo/informatico;
- addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti;
- addetto conduzione impianti;
- addetto tecnico fonti rinnovabili;
- addetto dispacciamento.

Durata: 38 mesi

Il suddetto periodo viene ridotto di 4 mesi (con durata di 34 mesi) per i lavoratori con diploma di scuola media superiore quinquennale coerente con la qualifica da conseguire.

Qualificazione corrispondente a mansioni di categoria CS (di norma, rivolto a lavoratori con scuola dell'obbligo più un corso generico di formazione professionale o attestato di qualifica):

- operatore qualificato perforazione;
- elettricista qualificato;
- elettricista qualificato CAT;
- manutentore qualificato stazioni, linee;
- manutentore qualificato produzione;
- addetto segreteria con mansioni d'ordine.

Durata: 42 mesi

Il suddetto periodo viene ridotto di 4 mesi (con durata di 38 mesi) per i lavoratori con attestato di qualifica coerente con la professionalità da conseguire.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività.

Inquadramento e trattamento retributivo

L'inquadramento di ingresso dell'apprendista è:

- in categoria BSS per il conseguimento della qualificazione in A1;
- in categoria B2 per il conseguimento della qualificazione in B1;
- in categoria C1 per il conseguimento della qualificazione in CS.

Durante la durata contrattuale dell'apprendistato è prevista - previa verifica dell'andamento positivo del percorso formativo e professionale - una dinamica inquadramentale/retributiva, nel corso della quale nei confronti degli apprendisti è garantito lo stesso trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva per un lavoratore di pari inquadramento, assunto a tempo indeterminato.

La dinamica inquadramentale/retributiva è articolata nel seguente modo:

- per il conseguimento delle qualificazioni in CS: due periodi:
 - primo periodo (23 mesi): inquadramento di ingresso;
 - secondo periodo (dal 24° mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del primo periodo, corresponsione, fino al conseguimento della qualificazione finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del t.f.r., pari alla differenza tra i minimi di stipendio o paga e tra le indennità di contingenza della categoria di inquadramento posseduta (di primo periodo) e di quella corrispondente alla qualificazione di destinazione. tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista;
- per il conseguimento delle qualificazioni in B1: tre periodi:
 - primo periodo (12 mesi): inquadramento di ingresso;
 - secondo periodo (dal 13° mese al 24° mese): inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione;
 - terzo periodo (dal 25° mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del secondo periodo, corresponsione, fino al conseguimento della qualificazione finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del t.f.r., pari alla differenza tra i minimi di stipendio o paga e tra le indennità di contingenza della categoria di inquadramento posseduta (di secondo periodo) e di quella corrispondente alla qualificazione di destinazione. tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista;
- per il conseguimento delle qualificazioni in A1: due periodi:
 - primo periodo (18 mesi): inquadramento di ingresso;
 - secondo periodo (dal 19° mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del primo periodo, corresponsione, fino al conseguimento della qualificazione finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del t.f.r., pari alla differenza tra i minimi di stipendio o paga e tra le indennità di contingenza della categoria di inquadramento posseduta (di primo periodo) e di quella corrispondente alla qualificazione di destinazione. tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista.

La dinamica inquadramentale/retributiva, con indicazione della durata dei relativi periodi di apprendistato, è riportata nella tabella seguente.

Qualificazione da conseguire in A1

Iter complessivo apprendistato	I periodo dall'immissione fino a 18 mesi	II periodo previa verifica, dal 19° mese fino al termine del periodo di apprendistato (26° mese)
Durata 26 mesi	BSS	Livello retributivo corrispondente alla categoria A1

Per i lavoratori con laurea di 2° livello/specialistica coerente con la qualifica da conseguire

Iter complessivo apprendistato	I periodo dall'immissione fino a 12 mesi	II periodo previa verifica, dal 19° mese fino al termine del periodo di apprendistato (24° mese)
Durata 24 mesi	BSS	Livello retributivo corrispondente alla categoria A1

Qualificazione da conseguire in B1

Iter complessivo apprendistato	I periodo dall'immissione fino a 12 mesi	II periodo previa verifica, dal 13° mese fino al 24° mese	III periodo previa verifica, dal 25° fino al termine del periodo di apprendistato (38° mese)
Durata 38 mesi	B2	B2S	Livello retributivo corrispondente alla categoria B1

Per i lavoratori con diploma di scuola media superiore quinquennale coerente con la qualifica da conseguire

Iter complessivo apprendistato	I periodo dall'immissione fino a 12 mesi	II periodo previa verifica, dal 13° mese fino al 24° mese	III periodo previa verifica, dal 25° fino al termine del periodo di apprendistato (34° mese)
Durata 34 mesi	B2	B2S	Livello retributivo corrispondente alla categoria B1

Qualificazione da conseguire in CS

Iter complessivo apprendistato	I periodo dall'immissione fino a 23 mesi	II periodo previa verifica, dal 24° mese fino al termine del periodo di apprendistato (42° mese)
Durata 42 mesi	C1	Livello retributivo corrispondente alla categoria CS

Per i lavoratori con attestato di qualifica coerente con la professionalità da conseguire disciplina del rapporto

Iter complessivo apprendistato	I periodo dall'immissione fino a	II periodo previa verifica, dal 24° mese fino al termine del periodo
--------------------------------	----------------------------------	--

	23 mesi	di apprendistato (38° mese)
Durata 38 mesi	C1	Livello retributivo corrispondente alla categoria CS

Disciplina del rapporto

Per la disciplina delle ferie trova applicazione l'art. 29 ("Ferie") del presente c.c.n.l.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti di legge e contrattuali.

E' demandata alle parti, a livello aziendale, l'applicazione del premio di risultato e la normativa in atto in materia di assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare ed altri eventuali istituti sociali.

In caso di assenza per malattia o infortunio l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 135 giorni di calendario in caso di durata dell'apprendistato fino a 26 mesi, 190 giorni in caso di durata dell'apprendistato fino a 38 mesi e 210 giorni in caso di durata dell'apprendistato fino a 42 mesi. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosì ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli. Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento economico e normativo di malattia si farà riferimento a quanto previsto dall'art. 32 ("Malattie, infortuni e cure termali") del presente contratto.

Qualora, al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 cod. civ., il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto.

Per quanto non specificatamente previsto dalle disposizioni di legge in materia, dalle parti sociali a livello confederale e dal presente articolo, si applicano le disposizioni del presente contratto in quanto compatibili con tale tipologia contrattuale.

Formazione

Nei confronti di ciascun apprendista dovrà essere erogata una formazione congrua, interna o esterna all'azienda, di 120 ore annue retribuite, intese come annue medie, finalizzata al conseguimento della qualificazione professionale prevista, ridotte ad 80 ore annue ove l'apprendista sia in possesso di titolo di studio post-obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

La formazione è articolata in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti tecnico-professionali. In tale ambito è individuata quale formazione con contenuti trasversali di base quella destinata all'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed Organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. Tale formazione sarà pari ad un terzo del monte ore annuo previsto. Le ore di formazione relative all'antinfortunistica ed alla Organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Un'ulteriore quota del monte ore di formazione specificamente rivolta al conseguimento della qualificazione, sarà realizzata secondo percorsi di formazione "on the job" o in affiancamento o moduli di formazione teorica, nonché mediante modalità "e-learning".

Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno prioritariamente oggetto di formazione interna - all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra

struttura di riferimento - mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere oggetto di formazione esterna.

Qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna - da attestare con dichiarazione formale del datore di lavoro o suo delegato - anche le tematiche non strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale potranno essere affrontate all'interno delle imprese. Le parti si danno atto che la capacità formativa interna è espressa dalla presenza di funzioni aziendali preposte a progettare percorsi formativi, nonché dalla presenza di lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenze adeguate ai sensi del decreto del Ministero del lavoro del 28 febbraio 2000, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali. In caso di aziende plurilocalizzate o in presenza di gruppi di imprese, detti locali potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione.

Le parti riconoscono particolare rilevanza al ruolo del tutor che ha il compito di seguire l'apprendista per tutta la durata dell'apprendistato e nello svolgimento del piano formativo individuale, al fine di agevolarne l'integrazione nel contesto aziendale e nel coordinamento tra formazione e lavoro. Il tutor è individuato dall'azienda in un lavoratore qualificato che svolga un'attività coerente con quella dell'apprendista e che abbia un'adeguata esperienza lavorativa.

Al fine di dare immediato impulso alla diffusione nel settore della nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante a sostegno dello sviluppo occupazionale, le parti definiscono - in via sperimentale e nel rispetto delle vigenti disposizioni - i progetti formativi, riferiti alle qualifiche indicate nel comma 3 del presente articolo. Detti progetti, che sono riportati nel documento allegato al presente articolo, saranno sottoposti alle regioni per gli adempimenti previsti ai sensi dell'art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003 anche in relazione alla esigenza di pervenire alla definizione di profili formativi settoriali a carattere nazionale, fatte salve le integrazioni e specificazioni in sede regionale.

L'Organismo bilaterale per la formazione (OBF) di cui al comma 5 dell'art. 11 ("Formazione") del presente contratto, con riferimento ad altre qualifiche settoriali (non incluse nel comma 3 del presente articolo), definirà, entro 30 giorni dalla richiesta delle parti stipulanti, i progetti formativi - sulla cui base vengono definiti i piani formativi individuali (il cui schema è allegato al presente c.c.n.l.) - anche in relazione alla determinazione delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, nonché le indicazioni per la formazione del tutor aziendale. Il predetto Organismo sottoporrà alle regioni detti progetti formativi secondo le modalità di cui al precedente comma, affinché le stesse provvedano ai sensi dell'art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003.

Analogamente si procederà per la definizione dei progetti formativi relativi ad ulteriori e diverse qualifiche aziendali, demandata alla sede aziendale, che provvede a trasmetterli all'Organismo bilaterale per la formazione per gli adempimenti di competenza.

La formazione interna all'azienda dovrà essere attestata da una dichiarazione formale del datore di lavoro o di un suo delegato riferita alle caratteristiche della formazione svolta, sulla base del percorso previsto dal piano formativo e alle competenze del tutor aziendale, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 53, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003.

Al termine del contratto di apprendistato l'azienda rilascia agli apprendisti la documentazione prevista dalle norme di legge in materia.

Annualmente le competenti Direzioni aziendali informeranno le R.S.U., o in mancanza le Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. territorialmente competenti, sul numero delle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante.

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del periodo di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, alla scadenza o nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per gli apprendisti mantenuti in servizio potranno stabilirsi in sede aziendale eventuali percorsi iniziali di carriera.

Dichiarazioni a verbale

1) Normative regionali - Le parti si incontreranno dopo l'adozione delle previste discipline regionali attinenti l'operatività di detta tipologia contrattuale per gli opportuni coordinamenti ai fini applicativi.

2) Graduale acquisizione di professionalità - Le parti si danno atto che dopo un primo periodo lavorativo/formativo di nove mesi trascorso dall'attivazione del contratto di apprendistato, l'apprendista acquisisce un grado di professionalità idoneo allo svolgimento di attività operativa anche in autonomia. in particolare, dopo tale periodo potrà essere attribuita la qualifica PES (persona esperta); peraltro, la possibilità di intervenire come monoperatore anche al di fuori dell'orario di lavoro presuppone un ulteriore periodo lavorativo/formativo anche esso di 9 mesi, sulla scorta dell'esperienza che l'apprendista avrà acquisito per essere stato inserito come PES nei turni di reperibilità.

3) Eventuali esperienze formative/tirocini formativi e di orientamento - Le parti convengono che in presenza di eventuali pregresse esperienze formative in azienda inerenti al profilo professionale da conseguire, già maturate dall'apprendista al di fuori del rapporto di lavoro anteriormente al contratto di apprendistato (es. tirocini formativi e di orientamento, stage, ecc.), potrà essere valutata da parte aziendale la possibilità di disporre, in relazione alla comprovata acquisizione di competenze del singolo, una riduzione della durata dell'apprendistato per tener conto del percorso formativo debitamente certificato complessivamente svolto anche agli effetti della graduale acquisizione di professionalità.

Art. 14

(Contratto di inserimento)

Tenuto conto dell'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, le parti, nell'intento di far ricorso a tutti gli strumenti con contenuto formativo atti a garantire l'adeguamento delle capacità e delle competenze professionali al contesto aziendale tenendo conto delle prospettive e delle esigenze del mondo del lavoro, convengono che le aziende del settore si avvalgano della tipologia contrattuale dell'inserimento, diretta, ai sensi dell'art. 54 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche ed integrazioni a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

Per la concreta attuazione delle citate disposizioni e per le individuazioni di specifiche modalità e particolarità di regolamentazione dell'istituto in oggetto si rinvia alla contrattazione collettiva aziendale a livello nazionale nel rispetto delle condizioni contenute nel presente articolo, fatti, altresì, salvi gli accordi aziendali già sottoscritti alla data di stipula del presente contratto.

Possono essere assunte, con contratto di inserimento, le seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile - determinato con apposito decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze - sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In relazione ai soggetti di cui alla lettera b) che possono essere assunti con contratto di inserimento/reinserimento si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni" - in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 297/2002 - coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento, con relativa scheda contenente il percorso formativo; in particolare, verranno indicati:

- la durata, che sarà pari a 18 mesi ed elevata a 36 mesi nel caso di lavoratori con "grave handicap" fisico/mentale/psichico;
- il periodo di prova, che sarà pari a 3 mesi;
- l'orario di lavoro, che sarà pari a 38 ore settimanali nell'ipotesi di contratto di inserimento a tempo pieno ovvero di durata proporzionalmente ridotta nell'ipotesi di contratto di inserimento a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il c.c.n.l., spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento;
- il tutor aziendale di riferimento che sarà in possesso di competenze adeguate e seguirà il lavoratore per tutta la durata del contratto;
- il trattamento economico e normativo, secondo quanto stabilito dal presente contratto e dalla contrattazione collettiva aziendale a livello nazionale, in quanto compatibili con il contratto di

inserimento/reinserimento stesso e/o con la sua prefissata durata temporale; in particolare non si applicano gli istituti relativi a: aumenti periodici di anzianità, aspettativa, diritto allo studio, classificazione, permessi sindacali, preavviso e trattamento sostitutivo, e quanto previsto dagli artt. 22 ("Quadri") e 34 ("Lavoratori sottoposti a procedimento penale") del presente contratto. E' demandata alle parti, a livello aziendale, l'applicazione della normativa in atto in materia di assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare ed altri eventuali istituti sociali;

- durante la vigenza del contratto di inserimento nei confronti dei lavoratori trova applicazione l'art. 4 ("istituti di carattere sindacale") del presente c.c.n.l.

In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore titolare di contratto di inserimento non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo non inferiore a 90 giorni di calendario. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli. Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento economico di malattia si farà riferimento a quanto previsto dall'art. 32 ("Malattia, infortuni e cure termali") del presente contratto. Nel computo del limite massimo di durata del contratto di inserimento non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione obbligatoria per maternità.

Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio, al lavoratore titolare di contratto di inserimento verrà corrisposta la retribuzione intera fino alla guarigione clinica, nei limiti della durata del contratto di inserimento, ed il relativo periodo non è computato ai fini del raggiungimento del comporta. Quanto il lavoratore abbia diritto di percepire per atti assicurativi, di previdenza o assistenziali, anche di legge, sarà computato in conto del trattamento di cui sopra, fino al limite dell'intera retribuzione e l'eventuale eccedenza sarà corrisposta al lavoratore.

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore ed è finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite. Nel progetto verranno indicati:

- la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto;
- la durata e le modalità dell'attività formativa: la formazione teorica avrà una durata non inferiore a 90 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed Organizzazione aziendale e sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di "e-learning", in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. la formazione in tema di salute e sicurezza dei lavoratori sarà impartita nella fase iniziale del rapporto;
- l'area nella quale viene effettuato l'inserimento.

La registrazione della formazione svolta durante il contratto di inserimento sarà effettuata nel libretto formativo a cura del datore di lavoro.

In relazione all'obiettivo condiviso di favorire la stabilizzazione del rapporto di lavoro, il ricorso al contratto di inserimento potrà avvenire qualora venga mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del contratto di inserimento abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Dichiarazione a verbale

1) Inquadramenti - Ai sensi dell'art. 59, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dall'art. 1-bis, comma 1, lett. c), D.L. 14 marzo 2005, n. 35, convertito nella legge 14 maggio 2005, n. 80, le parti convengono che nei contratti di inserimento, stipulati ai sensi del presente articolo o di accordi aziendali precedentemente sottoscritti, anche alle lavoratrici di cui all'art. 54, comma 1, lett. e) si applica la medesima disciplina sulle modalità di inquadramento definita per i lavoratori assunti con contratto di inserimento.

Art. 15

(Contratto di lavoro a tempo parziale)

Premessa

Le parti, nel riconoscere che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, intendono valorizzare il rapporto di lavoro a tempo parziale quale istituto in grado di rispondere alle esigenze organizzative delle aziende e a quelle individuali dei lavoratori e delle lavoratrici.

* * *

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi, in posizioni compatibili con l'istituto, o mediante assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- a) orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato

sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato - ai sensi del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche ed integrazioni - compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno. Fermo restando che, di norma, il principio della proporzionalità vale anche per le indennità, verranno peraltro corrisposte in misura intera quelle indennità non influenzate dalla ridotta durata della prestazione lavorativa nonché - sempre che ne ricorrano i presupposti - i compensi aventi natura di rimborso o di concorso spese.

Le corrisposizioni ultra mensili (tredicesima e quattordicesima mensilità) saranno erogate "pro-rata", in relazione al tempo trascorso in part-time o in full-time nel corso dell'anno solare di riferimento.

Per gli istituti non soggetti a riproporzionamento si fa riferimento a quanto definito dalla Commissione tecnica paritetica di settore in data 2 dicembre 2003, istituita ai sensi dell'ultimo capoverso del comma 4 dell'art. 15 del c.c.n.l. 24 luglio 2001.

Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza. Le parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni, secondo le modalità di cui al precedente periodo, non configurano una fattispecie di clausole flessibili disciplinata dall'art. 3, comma 7, del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modificazioni ed integrazioni.

Fermo restando quanto sopra, ai sensi del citato art. 3, commi 7 e 8, del D.Lgs. n. 61/2000, e successive modificazioni e integrazioni, l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale in presenza di eventi non programmabili e/o eccezionali, dandone preavviso ai lavoratori interessati, di norma, una settimana prima; tale termine di preavviso non può, comunque, essere inferiore a 72 ore. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma sono compensate con una maggiorazione pari al 20% della retribuzione oraria, come definita dall'art. 35 ("Struttura retributiva"). quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono, inoltre, essere inserite clausole "elastiche", relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, per motivate esigenze aziendali, dandone preavviso ai lavoratori interessati, di norma, una settimana prima; tale termine di preavviso non può, comunque, essere inferiore a 72 ore. Le maggiori ore di lavoro prestate per effetto di detta variazione in aumento - fino ad un massimo di 34 ore settimanali - sono compensate entro i limiti del 15% della durata settimanale del part-time con una maggiorazione pari al 20% della retribuzione oraria come definita dall'art. 35 ("Struttura retributiva"); per le ore eccedenti tale limite si applica la maggiorazione del 40% della predetta retribuzione oraria.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto. Il lavoratore può farsi assistere da un componente delle R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

In riferimento a motivate esigenze organizzative e produttive (quali ad esempio: impreviste situazioni stagionali, eccezionali punte di lavoro, attività straordinarie non procrastinabili), è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato. E' altresì consentito, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. le predette prestazioni - che costituiscono lavoro supplementare - sono ammesse, previa richiesta dell'azienda, entro il limite massimo del 30% dell'orario annuo stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale. Le ore di lavoro supplementare effettuate entro il limite del 15% della durata settimanale del part-time sono retribuite come ore ordinarie. Alle ore eventualmente prestate eccedenti tale limite - sempre che non ricorra la fattispecie del lavoro straordinario - si applica una percentuale di maggiorazione del 40% della retribuzione oraria, come definita dall'art. 35 ("Struttura retributiva"), con eventuali congruagli a livello annuale.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 41, commi 2 e 3 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") del presente c.c.n.l.

Le aziende, in caso di assunzioni a tempo pieno, terranno conto di eventuali richieste da parte di lavoratori assunti a tempo parziale per la trasformazione del loro contratto a tempo pieno in mansioni corrispondenti. Le aziende informeranno le R.S.U. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia, su quanto previsto ai precedenti commi 6 e 6 bis del presente articolo e sul ricorso al lavoro supplementare.

Art. 16

(Contratto di lavoro a termine)

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni legislative.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi decorrenti, a titolo esemplificativo, dall'inizio dell'attività di una nuova impresa/unità produttiva ovvero dall'entrata in funzione di una nuova attività produttiva o di servizio. Per le aziende operanti nei territori del mezzogiorno individuati dal Testo unico, approvato con D.P.R. n. 218/1978, tale periodo potrà avere una durata massima di 36 mesi. detta durata massima di 36 mesi è inoltre prevista in caso di costruzione/riconversione di impianti di produzione.

In relazione a quanto disposto dal comma 7 dell'art. 10 del citato D.Lgs. n. 368/2001, il numero dei lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 7% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti specifiche ipotesi:

- a) esecuzione di particolari commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'azienda;
- b) per copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche ed all'avvio di processi di riorganizzazione e di riconversione;

c) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;

d) esigenze connesse alla partecipazione a mostre, fiere e manifestazioni o altri eventi particolari (conventions, congressi, ecc.).

Tale percentuale è aumentata al 9% in media annua per le aziende operanti nei territori del mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218. Le predette percentuali potranno essere incrementate nel limite massimo aggiuntivo del 4% in media annua per specifiche esigenze con accordo con le competenti Organizzazioni sindacali ovvero R.S.U., se trattasi di singola unità produttiva. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare contratti a tempo determinato fino al numero di 5 prestatori di lavoro.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con specifico accordo aziendale la quota di lavoratori assunti con contratto a termine di cui al precedente comma può essere elevata in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Le competenti Direzioni aziendali comunicheranno preventivamente alle R.S.U. o, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e territorialmente competenti, il numero dei lavoratori con contratto a termine e le fattispecie utilizzate fra quelle di cui al precedente comma 3.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine si applicano le disposizioni del presente contratto sul periodo di prova eventualmente da riproporzionare con riferimento alla durata del rapporto.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia dell'attività.

In caso di malattia ed infortunio la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto nel contratto.

Art. 17

(Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle disposizioni legislative vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo. In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003, la percentuale dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato con riferimento alle specifiche ipotesi di cui alle lett.

a), b), c) e d) del comma 3 dell'art. 16 ("Contratto di lavoro a termine") del presente contratto non può complessivamente superare il 9% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente nell'impresa, da calcolarsi come media su base annua. Tale percentuale è aumentata al 12% per le aziende operanti nei territori del mezzogiorno individuati dal Testo unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218. Le predette percentuali potranno essere incrementate - in questo caso nel limite massimo aggiuntivo del 4% in media annua - per specifiche esigenze con accordo con

le competenti Organizzazioni sindacali ovvero R.S.U., se trattasi di singola unità produttiva, a fronte di programmi aggiuntivi tendenti ad incrementare/consolidare le attività aziendali. nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato fino al numero di 5 prestatori di lavoro.

Nell'ambito della contrattazione aziendale sul premio di risultato, come definita dall'art. 46 ("Premio di risultato") del c.c.n.l., le parti definiscono i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori con contratto di somministrazione di erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di obiettivi concordati.

Le imprese utilizzatrici sono tenute nei confronti dei lavoratori con contratto di somministrazione ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previste dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale saranno impiegati.

I prestatori di lavoro con contratto di somministrazione hanno diritto di esercitare presso le imprese i diritti di libertà ed attività sindacale previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

L'impresa comunica in via preventiva ovvero, in caso di motivate ragioni di urgenza e necessità, entro 5 giorni dalla stipula del contratto di somministrazione, alla R.S.U. ove esistente, o in mancanza di quest'ultima, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l., territorialmente competenti, il numero e il motivo del ricorso ai contratti di somministrazione, specificando la durata prevista e la qualifica dei lavoratori interessati.

Una volta l'anno per il tramite dell'associazione di appartenenza, le imprese forniscono alle Organizzazioni sindacali nazionali, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro da esse conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 18

(Telelavoro)

Il telelavoro - la cui disciplina di riferimento è definita dall'accordo interconfederale del 10 giugno 2004, di recepimento dell'accordo-quadro europeo stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 - non è una nuova tipologia di rapporto di lavoro ma, nell'ambito del comune rapporto di lavoro subordinato, una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati ed effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.

Il telelavoro consegue ad un accordo consensuale fra datore di lavoro e lavoratore, perfezionabile sia all'atto dell'assunzione che in fase successiva all'instaurazione del rapporto di lavoro. In tal caso il rifiuto del lavoratore all'offerta di telelavoro non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro né può determinare modifiche alle condizioni di lavoro. analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative che fanno fronte, attraverso una diversa

organizzazione del lavoro, ai mutamenti introdotti dalle innovazioni tecnologiche e dai processi di globalizzazione, offrendo ai lavoratori una modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative che permette di armonizzare la vita professionale con le esigenze personali e/o familiari, riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;
- telelavoro da centri o postazioni satellite, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi, previa informativa alle R.S.U., attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa. In particolare al dipendente in telelavoro non si applica la disciplina dell'orario di lavoro di cui al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 limitatamente alla durata normale e massima dell'orario di lavoro settimanale (artt. 3 e 4), al lavoro straordinario (art. 5), al riposo giornaliero e alle pause (art. 8), al lavoro notturno.

Si applicano al dipendente in telelavoro le norme contrattuali e i regolamenti aziendali vigenti per gli altri dipendenti, salvo diversa previsione o verifica di incompatibilità con le peculiari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Detta verifica deve essere specificamente orientata all'esigenza di assicurare un uguale trattamento economico, normativo e contributivo al telelavoratore rispetto agli altri lavoratori della stessa categoria.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di Organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

I telelavoratori fruiscono degli stessi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato e previsti per un lavoratore comparabile che svolge la sua attività nei locali dell'impresa.

Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque, così come definito agli artt. 4 e 5 del suddetto accordo interconfederale, ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

Al fine di non compromettere l'inserimento sociale del dipendente in telelavoro nella comunità aziendale e di tutelare l'integrità dei suoi diritti sindacali, la società avrà cura di attivare gli strumenti più idonei circa la possibilità di partecipazione attiva del lavoratore alla vita aziendale e sindacale.

Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto, fermo restando quanto qui non compreso ma definito nel suddetto accordo interconfederale, saranno concordate a livello aziendale.

Art. 19

(Assunzione)

Valgono le norme di legge in materia.

All'atto dell'assunzione l'azienda, che ha la facoltà di sottoporre il lavoratore prima dell'assunzione a visita medica, comunicherà per iscritto la data di inizio del rapporto di lavoro, l'inquadramento, il trattamento economico, il luogo di lavoro, la durata del periodo di prova, nonché tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Il lavoratore, da parte sua, presenterà la documentazione di rito richiesta (ad esempio: titolo di studio, stato di famiglia, certificato generale del casellario giudiziale e certificato dei carichi pendenti, coordinate bancarie per l'accredito delle competenze).

All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà dichiarare il domicilio/residenza, impegnandosi a notificare celermente all'azienda i successivi mutamenti di residenza e/o domicilio.

Art. 20

(Periodo di prova)

Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova non superiore a 6 mesi se di gruppo a e quadri ed a 3 mesi se di altro gruppo.

Durante il periodo di prova:

- la retribuzione non può essere inferiore al minimo fissato dal presente contratto per la categoria cui il lavoratore è assegnato in relazione alle mansioni affidategli;
- la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso.

Superato il periodo di prova, il lavoratore s'intende confermato in servizio a termini e per gli effetti del presente contratto.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante il primo mese, la retribuzione viene corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. qualora il licenziamento avvenga oltre il termine predetto, viene corrisposta al lavoratore la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Il periodo di prova, se superato con esito favorevole, è utilmente considerato a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali.

Art. 21

(Classificazione del personale)

Classificazione del personale

La classificazione del personale ha carattere dinamico in relazione alle modifiche nel tempo delle qualifiche determinate dalla introduzione e/o revisione dei progetti di riassetto organizzativo.

I lavoratori, in funzione delle mansioni loro affidate, sono inquadrati in un'unica scala classificatoria in gruppi/categorie, secondo le declaratorie di seguito specificate.

Tale classificazione unica nulla innova in merito alle differenze ancora esistenti tra quadri, impiegati ed operai stabilite dalla normativa previdenziale, fiscale, sindacale e civile.

Categoria quadri

L'appartenenza alla categoria quadri è disciplinata dal 1° comma del successivo art. 22.

Gruppo A

Categoria AS superiore - Appartengono alla categoria AS superiore i dipendenti che svolgono mansioni che, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle della categoria AS, hanno un contenuto professionale di maggior rilievo per il più elevato grado di presenza di: facoltà di rappresentanza attribuita dall'azienda, funzioni di sovrintendenza e di coordinamento di altri lavoratori, contenuto specialistico particolarmente elevato delle mansioni.

Categoria AS - Appartengono alla categoria AS i dipendenti che svolgono mansioni di concetto con funzioni direttive di particolare importanza per la loro ampiezza e natura, oppure per la rilevante dimensione dell'unità cui sono preposti in relazione alla struttura organizzativa dell'azienda, ovvero mansioni di particolare importanza per il contenuto specialistico che implicino responsabilità di identico livello.

Categoria A1 superiore - Appartengono alla categoria A1 superiore i dipendenti che svolgono mansioni che, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle della categoria A1, hanno un contenuto professionale di maggior rilievo per il più elevato grado di presenza di: facoltà di rappresentanza attribuita dall'azienda, funzioni di sovrintendenza e di coordinamento di altri lavoratori, contenuto specialistico particolarmente elevato delle mansioni.

Categoria A1 - Appartengono alla categoria A1 i dipendenti che svolgono mansioni di concetto con funzioni direttive o mansioni rilevanti per il contenuto specialistico che implicino responsabilità di identico livello.

Gruppo B

Categoria BS superiore - Appartengono alla categoria BS superiore i dipendenti che svolgono funzioni che, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle della categoria BS, hanno un contenuto professionale di maggior rilievo per il più elevato grado di presenza di: facoltà di rappresentanza attribuita dall'azienda, funzioni di sovrintendenza e di coordinamento di altri lavoratori, contenuto specialistico particolarmente elevato delle mansioni.

Categoria BS - Appartengono alla categoria BS i dipendenti che svolgono funzioni di concetto di particolare importanza per la loro ampiezza e natura oppure per la rilevante estensione dell'ufficio, del reparto o dell'impianto cui sono addetti in relazione alla struttura organizzativa dell'azienda.

Categoria B1 superiore - Appartengono alla categoria B1 superiore i dipendenti che svolgono funzioni che, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle della categoria B1, hanno un contenuto professionale di maggior rilievo per il più elevato grado di presenza di: facoltà di rappresentanza attribuita dall'azienda, funzioni di sovrintendenza e di coordinamento di altri lavoratori, contenuto specialistico particolarmente elevato delle mansioni.

Categoria B1 - Appartengono alla categoria B1 i dipendenti che svolgono funzioni di concetto nonché i dipendenti che svolgono lavori tecnico-manuali specializzati che richiedono una specifica competenza

conseguibile attraverso una notevole esperienza pratica di lavoro congiunta a conoscenze teoriche comunque acquisite.

Categoria B2 superiore - Appartengono alla categoria B2 superiore i dipendenti che svolgono funzioni che, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle della categoria B2, assumono un contenuto professionale di maggiore rilievo anche per la maturazione di una esperienza di mestiere.

Categoria B2 - Appartengono alla categoria B2 i dipendenti che eseguono lavori che richiedono una qualificata e provetta capacità tecnico-pratica o amministrativa conseguibile attraverso un necessario tirocinio o mediante preparazione avuta in scuole professionali e che, comunque, compiono a regola d'arte i lavori di maggiore importanza, relativi alla loro specialità di mestiere.

Gruppo C

Categoria CS - Appartengono alla categoria CS i dipendenti che eseguono lavori od operazioni d'ordine, di carattere tecnico-manuale od amministrativo, che richiedono una specifica capacità conseguibile attraverso un adeguato tirocinio o mediante preparazione avuta in scuole professionali.

Categoria C1 - Appartengono alla categoria C1 i dipendenti ai quali si richiedono capacità conseguibili con un breve tirocinio per eseguire lavori d'ordine di carattere amministrativo o tecnico-manuale.

Categoria C2 - Appartengono alla categoria C2 i dipendenti che eseguono lavori semplici di carattere amministrativo, nonché i dipendenti che eseguono operazioni semplici di carattere tecnico-manuale, anche di fatica ed i dipendenti addetti ai lavori di facchinaggio e di pulizia, questi ultimi eseguiti anche con l'uso di idonee apparecchiature.

I lavoratori inquadrati in categoria C2 saranno passati in categoria C1 entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del c.c.n.l. 5 marzo 2010 ovvero decorsi 6 mesi dalla data di assunzione per gli assunti in data successiva.

I passaggi di cui sopra non presuppongono necessariamente un cambiamento delle mansioni.

* * *

L'inquadramento del personale viene attuato dalle aziende in base alle declaratorie previste dal presente articolo e tenendo conto dei seguenti criteri:

- a) mansioni effettivamente svolte dal dipendente, prescindendo da eventuali organigrammi od organici preordinati;
- b) grado di conoscenza del lavoro occorrente per l'espletamento delle mansioni nel contesto tecnico-organizzativo dell'unità di appartenenza; delle necessarie nozioni di carattere tecnico-professionale (acquisibili attraverso la scuola, l'addestramento o autonomamente); del grado di iniziativa e di autonomia quando le mansioni esigono tali requisiti;
- c) "effettivi" compiti di controllo e coordinamento espletati da un dipendente che opera in gruppo con altri;
- d) nel caso di svolgimento di più mansioni aventi diverso valore professionale, quelle più qualificate costituiscono l'elemento determinante per l'inquadramento in categoria A1 o categorie superiori, se svolte con carattere di prevalenza;

e) nel caso di svolgimento di più mansioni aventi diverso valore professionale, quelle più qualificate - anche se non prevalenti ma svolte in modo ripetitivo - costituiscono l'elemento determinante per l'inquadramento fino alla categoria BS superiore.

Restano in vigore gli inquadramenti aziendali in atto alla data di stipulazione del c.c.n.l. 24 luglio 2001.

Linee-guida di riferimento per la revisione del sistema della classificazione

Le parti condividono l'esigenza di operare una revisione dell'attuale classificazione del personale con l'obiettivo di valorizzare la competenza dei lavoratori, e di favorire lo sviluppo della professionalità in modo integrato ed efficace con l'Organizzazione aziendale.

A tal fine intendono avviare il percorso per realizzare una più compiuta e innovativa definizione del sistema classificatorio in grado di rappresentare più efficacemente, rispetto all'attuale, il rapporto mansioni/inquadramenti coerente con le trasformazioni e l'evoluzione delle professionalità operanti nelle aziende elettriche ed in grado di supportare, promuovere e sostenere l'evoluzione, le innovazioni e le sfide industriali presenti nel settore elettrico.

Il confronto finora svolto tra le parti ha consentito di individuare le seguenti linee-guida su cui definire entro il 30 giugno 2011 la revisione della classificazione:

- riduzione e ottimizzazione del numero dei livelli inquadramentali, in modo da rendere il nuovo sistema funzionale alla organizzazione del lavoro, e valorizzando le competenze e l'acquisizione di più elevati livelli professionali mediante dinamiche retributive orizzontali;
- revisione ed aggiornamento delle declaratorie inquadramentali, riconoscendo una migliore "fungibilità" che consenta l'utilizzazione flessibile del personale nell'ambito della medesima area/livello/"famiglia professionale";
- individuazione dei profili professionali esemplificativi tenuto anche conto di nuove attività emergenti;
- valorizzazione del merito per la crescita e lo sviluppo di carriera;
- definizione delle modalità di verifica dei criteri di applicazione delle nuove regole in sede aziendale e del ruolo e delle competenze delle R.S.U./Sindacato nell'ambito del nuovo sistema di classificazione.

Le parti confermano che la progettazione del nuovo assetto classificatorio dovrà essere realizzata prevedendo la confluenza degli inquadramenti dall'attuale al nuovo sistema ad invarianza di costi.

Nel quadro dei lavori di rivisitazione del sistema classificatorio, al fine di facilitare e supportare lo sviluppo del progetto in coerenza con il sistema retributivo generale, definita la revisione del nuovo sistema di classificazione del personale entro il 30 giugno 2011, è previsto il conglobamento della ex indennità di contingenza nei minimi tabellari con conseguente riparametrazione della vigente ampia scala inquadramentale, nonché con ridefinizione dei coefficienti relativi alla paga giornaliera ed oraria e dei trattamenti economici parametrati sui soli minimi tabellari.

Resta fermo che, in attesa di un nuovo sistema di inquadramento, vengono conservate le norme aziendali derivanti da precedente contrattazione collettiva di livello nazionale in materia di sistema inquadramentale, ivi compresi i profili esemplificativi laddove previsti, le specifiche normative in atto stabilite dai

contratti/accordi collettivi di livello nazionale in materia di inserimento di laureati, diplomati da scuola media superiore e da istituti professionali e scuole similari e quelle previste per talune figure professionali per il passaggio al livello superiore, in quanto stabilite dai contratti/accordi collettivi di livello nazionale. Fino alla medesima scadenza sono confermate le attuali normative in materia di scelta del personale derivanti da precedente contrattazione collettiva nazionale.

Art. 22

(Quadri)

Appartengono alla categoria quadri, ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190, i titolari delle posizioni organizzative di maggior rilievo che hanno un ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale ed il restante personale e svolgono funzioni di particolare importanza per il più elevato contenuto professionale delle mansioni, intendendosi per tali quelle nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovrintendenza e coordinamento di altri lavoratori, autonomia nella gestione di risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati.

La categoria quadri si articola su due livelli in funzione del differente grado di contenuti manageriali e/o specialistici delle mansioni esercitate, cui corrispondono due livelli retributivi così come individuati nella tabella dei minimi contrattuali riportata in calce all'art. 35 ("Struttura retributiva").

I quadri aventi titolo al minimo superiore sono quelli che svolgono mansioni con contenuto professionale di maggior rilievo per il più incisivo coinvolgimento nella traduzione funzionale ed operativa delle direttive aziendali, nell'attuazione degli obiettivi e per le maggiori responsabilità nella gestione delle risorse umane e strumentali.

In considerazione del ruolo funzionale svolto, i lavoratori appartenenti alla categoria quadri possono essere destinatari di specifiche procure. La loro attribuzione sarà decisa dall'azienda, valutando le concrete situazioni organizzative in cui operano i singoli quadri.

Tenuto conto della specificità della funzione svolta dai quadri nel contesto organizzativo aziendale anche come dinamici promotori di innovazione e sviluppo, le politiche di formazione saranno indirizzate al più efficace e concreto sostegno dell'attività e del ruolo dei quadri, nonché ad un permanente e sistematico aggiornamento ed arricchimento delle competenze tecnico professionali e delle capacità gestionali.

Viene confermato particolarmente per i quadri il diritto ad accedere alla titolarità di brevetti per innovazioni tecniche realizzate nelle aziende, nonché la possibilità di pubblicazione nominativa, previa autorizzazione delle aziende stesse, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte.

E' confermata l'applicazione dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in tema di assicurazione contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. Da tale copertura assicurativa sono esclusi i casi di dolo o colpa grave del dipendente.

Dichiarazioni a verbale

1) Ex livello di funzione per i quadri - Si precisa che i due minimi per la categoria quadri di cui al comma 2 del presente articolo e riportati nella tabella "minimi contrattuali" in calce all'art. 35 ("Struttura retributiva") sono comprensivi degli importi nelle precedenti contrattazioni denominati "livelli di funzione", rispettivamente nella misura dell'8% e 16%.

2) Altri istituti riferiti ai quadri - Per altri istituti economico-normativi fruiti dai quadri, contenuti nelle precedenti contrattazioni collettive nazionali, si applicano le norme in atto con gli opportuni adeguamenti per effetto della prima dichiarazione a verbale.

Art. 23

(Mutamento temporaneo di mansioni)

Il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a svolgere mansioni inerenti ad altra categoria purché ciò non comporti né peggioramento economico né mutamento sostanziale della sua posizione funzionale in azienda.

Detta assegnazione può avvenire per esigenze di carattere aziendale o per sostituzione di altro lavoratore per il quale, a norma di legge o di contratto, sussista il diritto alla conservazione del posto.

Nel caso di esigenze di carattere aziendale, la durata dell'assegnazione allo svolgimento di mansioni inerenti ad altra categoria non può essere superiore a tre mesi, fatta salva l'assegnazione temporanea a mansioni comportanti la categoria quadri, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, che non può essere di durata superiore a sei mesi.

Nel caso invece di assegnazione allo svolgimento di mansioni inerenti ad altra categoria per sostituzione di lavoratore per il quale sussista il diritto alla conservazione del posto, la durata di detta assegnazione non può essere superiore a quella massima, legislativamente o contrattualmente prevista per la conservazione del posto.

Qualora il lavoratore sia chiamato temporaneamente a disimpegnare mansioni rientranti in categoria superiore alla propria, dovrà essergli corrisposta - con decorrenza dal primo giorno del mutamento di mansioni - in aggiunta alla sua retribuzione, un'indennità temporanea pari alla differenza tra i minimi di stipendio o paga e tra le indennità di contingenza delle due categorie.

Nel caso in cui l'affidamento di mansioni di categoria superiore sia previsto per un periodo eccedente il mese, verrà data comunicazione scritta al lavoratore della data di inizio del temporaneo mutamento di mansioni e, successivamente, di quella di cessazione di detto mutamento.

Art. 24

(Doveri del lavoratore)

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti allo svolgimento delle mansioni affidategli e, in particolare:

- a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- b) dedicare attività assidua e diligente nel disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico/funzionale fissato dall'azienda;
- c) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge e regolamentari sulla prevenzione infortuni che l'azienda deve portare a sua conoscenza, nonché quelle emanate al riguardo dall'azienda medesima;

- d) mantenere la massima riservatezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con eventuale danno dell'azienda medesima, da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere comunque attività contraria agli interessi dell'azienda stessa;
- e) osservare con diligenza appropriata le disposizioni di legge e regolamento sulla tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali e le relative misure di sicurezza (D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni), nonché quelle emanate al riguardo dall'azienda medesima;
- f) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, atti che possano procurargli lucro o distogliere comunque la sua attività dall'espletamento delle mansioni affidategli;
- g) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati;
- h) tenere, nell'espletamento delle sue funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'azienda;
- i) astenersi da comportamenti comunque lesivi della dignità e libertà della persona nonché della dignità e libertà sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori in conformità ai principi contenuti nel D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni ed integrazioni.

In ottemperanza alla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, e nel rispetto degli accordi sindacali vigenti in materia, il lavoratore è tenuto ad assicurare, in caso di sciopero, le prestazioni indispensabili per l'erogazione del servizio.

Al lavoratore è vietato, inoltre, di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione per svolgere, eventualmente a fine di lucro, attività che siano comunque in concorrenza con quelle dell'azienda e ricevere, a tale effetto, compensi o regalie sotto qualsiasi forma.

Il lavoratore - quando ne sia ravvisata la necessità in ordine alla sua tutela fisica personale o della collettività nella quale opera - deve sottoporsi, a richiesta dell'azienda, a visita medica da effettuarsi a cura di enti pubblici od istituti specializzati di diritto pubblico.

L'esito della visita medica viene portato a riservata conoscenza dell'interessato.

Art. 25

(Provvedimenti disciplinari)

Le mancanze del lavoratore possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni (tale provvedimento può, eccezionalmente, essere elevato fino ad un massimo di 10 giorni);
- e) trasferimento per punizione;

f) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;

g) licenziamento senza preavviso.

I criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari di cui al comma precedente sono riportati in calce al presente articolo e sono affissi, in maniera permanente, nei posti di lavoro.

I provvedimenti di cui sopra non sollevano inoltre il lavoratore dalle eventuali responsabilità nelle quali egli sia incorso.

Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda, a titolo di cautela, può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a sessanta giorni. Durante tale periodo, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione quale definita dall'art. 35, commi 1 e 3 ("Struttura retributiva") nonché quelle indennità che, a norma di contratto, sono conservate in tutti i casi di assenza retribuita, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti sotto le lett. f) e g), di cui al 1° comma del presente articolo.

L'applicazione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lett. a), b), c), d), e) del presente articolo resta integralmente assoggettata alla procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Per quanto concerne i provvedimenti di cui alle lett. f) e g) - esclusi dalla sfera di applicazione dell'art. 7 della richiamata legge 20 maggio 1970, n. 300 - si conviene di estendere la stessa procedura, restando inteso che l'effetto sospensivo della sanzione - previsto dai commi 6° e 7° dell'articolo medesimo, rispettivamente, per il caso di ricorso da parte del lavoratore al Collegio di conciliazione e di arbitrato e per il caso di azione giudiziaria promossa dal datore di lavoro - determina solo il diritto ad un assegno alimentare di importo pari all'80% della retribuzione mensile, quale definita dall'art. 35 ("Struttura retributiva") del presente contratto, per il periodo di allontanamento dal servizio fino alla decisione del collegio o alla pronunzia della sentenza di primo grado che definisce il giudizio promosso dall'azienda. In ogni caso, decorso un anno dalla erogazione dell'assegno alimentare senza che siano intervenute le sopracitate decisioni, il diritto all'assegno alimentare decade.

Qualora il provvedimento non venga confermato, quanto corrisposto a titolo di assegno alimentare, ai sensi del 6° comma del presente articolo, viene conguagliato con quanto dovuto ad altro titolo al lavoratore.

Criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari

Premesso che il presente articolo regola la materia concernente i provvedimenti disciplinari - al fine di evitare incertezze o difformità di comportamento nell'applicazione dei commi 1° e 2° del presente articolo nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 - si conviene quanto segue.

1) Incorre nei provvedimenti di rimprovero scritto, multa, sospensione o trasferimento per punizione il lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro e/o non provveda a darne tempestivo avviso salvo il caso di impedimento giustificato;

b) ritardi senza giustificato motivo l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

- c) non esegua gli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;
- d) esegua negligenemente il lavoro affidatogli ovvero per disattenzione crei disservizi o guasti agli impianti, macchinari ed attrezzature dell'azienda;
- e) non provveda tempestivamente alle dovute segnalazioni o incombenze in caso di guasti alle macchine e agli impianti o di irregolarità nell'andamento del servizio;
- f) contravvenga ai divieti esposti in forma scritta in locali dove si mette in pericolo l'incolumità degli impianti o delle persone;
- g) esegua nei locali dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;
- h) trasgredisca in altro modo l'osservanza del presente contratto o commetta mancanza che porti pregiudizio alla disciplina e alla sicurezza sul posto di lavoro;
- i) rechi danno col suo comportamento all'immagine dell'azienda.

Il rimprovero scritto verrà applicato per le mancanze di minor rilievo; la multa, la sospensione ed il trasferimento per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe - che non costituiscono risarcimento di danni - è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, ad altro ente.

2) Incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che:

- commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate dal punto 1 del presente articolo, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo agli impianti od alle attrezzature;
- c) grave pregiudizio all'azienda a seguito di mancate segnalazioni di guasti alle macchine e/o impianti o di irregolarità nel servizio;
- d) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, senza impiego di materiale dell'azienda stessa e durante l'orario di lavoro;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte di personale cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo senza pregiudizio della incolumità delle persone o della sicurezza degli impianti;
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi;
- g) assenze ingiustificate fino a 4 giorni consecutivi ripetute più volte in un anno;
- h) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

- i) atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore;
- l) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nel punto 1 del presente articolo quando siano stati applicati due provvedimenti di sospensione dal lavoro;
- m) stato di manifesta alterazione psico-fisica durante l'orario di lavoro.

3) Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che:

- provochi all'azienda grave nocumento morale e/o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento di schizzi, disegni, progetti di impianti, macchine ed attrezzature e documenti;
- d) danneggiamento volontario di materiale di proprietà dell'azienda;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) assunzione di comportamenti che possano provocare grave pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione, senza permesso, di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) rissa all'interno dell'azienda o comunque durante l'espletamento delle proprie mansioni.

Dichiarazione a verbale

1) Codici disciplinari - Eventuali e vigenti diversi codici disciplinari esistenti in azienda si intendono integralmente sostitutivi della normativa di cui al presente paragrafo "criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari".

Art. 26

(Orario di lavoro)

Premessa

Le parti riconoscono nella contrattazione collettiva lo strumento fondamentale di attuazione della disciplina legale di cui al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, come modificato dal D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213 e successive modifiche e integrazioni e della legge 8 marzo 2000, n. 53, sia per la realizzazione delle innovazioni introdotte nel nostro ordinamento in attuazione delle direttive dell'Unione europea, che per la definizione delle eccezioni e deroghe previste dalla legge.

Con riferimento a queste ultime, le parti richiamano e confermano, qualora non diversamente disciplinate nel presente c.c.n.l., le normative collettive già esistenti in materia nel settore, anche a livello aziendale e

gli ulteriori accordi di secondo livello - coerenti con la presente premessa - che potranno essere in futuro realizzati.

Ciò premesso, in linea con tale orientamento, le parti convengono di dare attuazione nel presente c.c.n.l. ai rinvii e, per le eccezioni previste, alle deroghe e alle sue condizioni che la nuova regolamentazione legale dei tempi di lavoro (orario di lavoro) e di non lavoro (pause, riposi e ferie) demanda alla contrattazione collettiva, con riferimento ai singoli istituti di cui al presente articolo, ai riposi e alle pause giornaliere, al riposo settimanale di cui all'art. 27 ("Giorni festivi e riposi - festività soppresse"), alla reperibilità di cui all'art. 39 ("Reperibilità") e al lavoro straordinario e notturno di cui all'art. 41 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno").

Premesso che nulla viene innovato circa la disciplina della durata settimanale dell'orario di lavoro ordinario in quanto disciplinata da norme di legge e che i mutamenti rapidi dello scenario di settore nonché le esigenze di produttività e competitività delle imprese possono comportare un ricorso a regimi d'orario sempre più articolati e rispondenti all'evoluzione degli assetti tecnico-organizzativi, la durata contrattuale dell'orario normale di lavoro, salvo quanto previsto per il personale turnista e semiturnista, è stabilita in 38 ore settimanali con ripartizione, di norma, dal lunedì al venerdì.

Avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative del settore ed al servizio di pubblica utilità fornito dalle imprese regolate dal presente contratto, le parti stabiliscono che, con decorrenza 1° gennaio 2007, la durata media dell'orario di lavoro va calcolata prendendo a riferimento un periodo di 12 mesi per il personale addetto alle attività tecnico operative per assicurare la continuità del servizio (turni/semiturni) ed un periodo di 6 mesi per gli altri lavoratori. con riferimento a questi ultimi le aziende, in caso di particolari esigenze organizzative, potranno concordare con le R.S.U. o, in mancanza, con le Organizzazioni sindacali competenti l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi.

Ai sensi dell'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003 e sue successive modifiche ed integrazioni, la comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, sul superamento delle 48 ore settimanali, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, da eseguire entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di cui al comma precedente, è effettuata presso la Direzione provinciale del lavoro della provincia in cui si trova la sede legale dell'azienda e/o la sede principale dell'unità produttiva così come da assetto aziendale qualora questa sia dislocata in più province afferenti ad uno stesso ambito o a più ambiti regionali (l'art. 4, comma 5 del D.Lgs. n. 66/2003 è stato abrogato dall'art. 41, comma 14 della legge n. 133/2008).

L'articolazione settimanale dell'orario di lavoro sarà definita, nel rispetto delle esigenze organizzative dell'azienda e delle normative di legge in materia, con accordo tra Direzione ed R.S.U. qualora entro 5 giorni lavorativi dalla data di convocazione non venga raggiunto l'accordo, la proposta sarà esaminata con le Organizzazioni sindacali competenti entro i 5 giorni successivi. Trascorso detto termine, le parti, nella sfera delle rispettive prerogative e ruoli, potranno assumere le determinazioni che riterranno più opportune nell'ambito della propria libertà di iniziativa.

Per far fronte ad eccezionali e urgenti esigenze di servizio con caratteristiche di straordinarietà e temporaneità, le aziende potranno attuare una diversa distribuzione dell'orario settimanale di lavoro dandone preventiva e immediata comunicazione alle R.S.U.; fermo restando che il protrarsi di dette esigenze per un arco temporale superiore a 15 giorni, comporta l'applicazione di quanto previsto al comma 4.

La definizione di orari multiperiodali nonché la ripartizione settimanale dell'orario su 4 o 6 giorni, avverrà previo accordo tra direzione ed R.S.U. qualora entro 10 giorni lavorativi dalla data di convocazione non venga raggiunto l'accordo, la proposta sarà esaminata con le Organizzazioni sindacali competenti entro i 5 giorni successivi. Trascorso detto termine, le parti, nella sfera delle rispettive prerogative e ruoli, potranno assumere le determinazioni ritenute opportune nell'ambito della propria libertà di iniziativa.

In caso di flessibilità multiperiodale le ore settimanali programmabili oscilleranno nella fascia 30-46 ore con compensazione a livello annuo e con la maggiorazione del 20% sulla retribuzione oraria, così come definita dall'art. 35 ("Struttura retributiva"), per le ore prestate oltre la 40ª.

Ai fini della definizione delle fasce di flessibilità in entrata/uscita, con compensazione anche ultragiornaliera, si procederà con accordo tra Direzione e R.S.U., ferma restando l'esigenza di garantire una compresenza non inferiore a 6 ore e trenta minuti, tenuto conto altresì delle caratteristiche del contesto urbano in cui si svolge l'attività lavorativa.

L'orario giornaliero, settimanale e plurisettimanale sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi.

Per le aziende che, alla data del 30 giugno 2005, applicano un orario di lavoro di 39 ore settimanali, le modalità attuative per il passaggio alle 38 ore settimanali, per i lavoratori non turnisti/semiturnisti, saranno definite con accordo in sede aziendale entro 6 mesi dalla stipula del presente c.c.n.l.

Turnisti/semiturnisti

L'orario normale dei lavoratori turnisti, vale a dire coloro che prestano la loro opera in turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne, è di 40 ore settimanali.

Gli schemi di turno, che saranno oggetto di esame congiunto tra azienda e R.S.U., potranno prevedere le modalità attuative relative all'utilizzo delle ore di riduzione orario, ex festività e permessi aggiuntivi di cui al presente articolo.

Le aziende stabiliranno una turnazione settimanale in modo che al lavoratore vengano richieste prestazioni alternate tra mattino, pomeriggio e notte.

La misura di 40 ore settimanali dell'orario di lavoro si intende applicabile anche ai semiturnisti, vale a dire a coloro che prestano la loro opera in turni di lavoro con solo due prestazioni giornalieri. al riguardo sono fatti salvi regimi d'orario settimanali inferiori alle 40 ore, laddove vigenti e definiti da contrattazione collettiva di livello nazionale preesistente.

Gli schemi di turnazione dovranno prevedere una turnazione settimanale tale da richiedere ai lavoratori prestazioni alternate tra mattino, pomeriggio e notte, con limiti di intervallo tali da evitare sequenze oltre 6 giorni lavorativi consecutivi e con fruizione di riposo settimanale non inferiore alle 24 ore.

Pause

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, la pausa giornaliera è normalmente prevista nell'articolazione degli orari di lavoro definiti in sede aziendale. Con riferimento al personale addetto ai processi produttivi presidiati in turno continuo avvicendato e/o in semiturno, con la necessità di permanere ininterrottamente nel posto di lavoro, le parti si danno atto che le vigenti prassi a livello aziendale o territoriale già consentono la fruizione della pausa minima di legge, anche agli effetti dell'applicazione dell'art. 51, comma 2, lettera c), TUIR.

Permessi annui retribuiti

A) Riduzione orario di lavoro

Per il personale turnista la riduzione dell'orario di lavoro è pari a 160 ore annue, ore che rientrano a tutti gli effetti nell'ambito della pianificazione annua dell'orario di lavoro e vanno conseguentemente fruite a giornata.

Per le aziende che applicano per il personale semiturnista un orario di lavoro settimanale di 40 ore, la riduzione dell'orario di lavoro è pari a 76 ore annue.

Per le aziende che già applicavano la riduzione di orario per il personale turnista di 160 ore, i lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del c.c.n.l. 24 luglio 2001 ed addetti a turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne hanno altresì diritto a 6 giorni di permesso retribuito all'anno. tali permessi giornalieri si intendono assorbibili in caso di ulteriori e future riduzioni di orario derivanti da contrattazione collettiva o provvedimenti legislativi.

B) Permessi speciali

Ai lavoratori turnisti che prestano la loro opera in centrali termiche o in caverna in condizioni di particolare gravosità o disagio, la cui determinazione è demandata a livello aziendale, possono essere concessi permessi speciali fino ad un massimo di 4 giorni. Tali permessi, che assorbono analoghi benefici eventualmente già in atto in sede aziendale, si intendono assorbibili in caso di ulteriori e future riduzioni d'orario derivanti da contrattazione collettiva o provvedimenti legislativi.

Ai lavoratori giornalieri che eseguono lavori che comportino permanenza su sostegni degli elettrodotti a tensione superiore a 60 kv, vengono riconosciuti due intervalli giornalieri di riposo, cumulabili anche in un unico intervallo, di 15 minuti ciascuno. In alternativa, restano confermate le discipline aziendali vigenti derivanti da precedente contrattazione collettiva nazionale in materia.

Ai lavoratori giornalieri già percettori dell'indennità "lavori gravosi", vengono mantenute le condizioni normative vigenti derivanti da precedente contrattazione collettiva di livello nazionale.

I permessi retribuiti, derivanti da contrattazione collettiva nazionale, per i lavoratori giornalieri che operano in condizioni di particolare gravosità o disagio in centrali termiche (compresi gli addetti a miniere a cielo aperto annesse alle centrali stesse), geotermiche e all'interno delle centrali in caverna, nonché per i lavoratori giornalieri che effettuano l'ispezione delle gallerie di derivazione subito dopo lo svuotamento, restano riconosciuti ai lavoratori già fruitori dei permessi stessi alla data di sottoscrizione del c.c.n.l. 24 luglio 2001 sempre che continuino a ricorrere i presupposti per la loro concessione.

Dichiarazioni a verbale

1) Banca ore - Le parti convengono di istituire, dal 1° gennaio 2007, nelle aziende che occupano più di 250 dipendenti al 31 dicembre 2006, la banca ore per tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per le ore di straordinario prestate oltre le 80 ore annue, fatta eccezione per le prestazioni rese con riferimento alle causali di cui al comma 3 dell'art. 41 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") del vigente c.c.n.l.

Il lavoratore, in alternativa al pagamento, potrà esercitare la propria scelta in ordine all'accantonamento nella banca ore delle quote orarie relative a prestazioni straordinarie effettuate oltre il limite annuo sopra indicato, comunicandola formalmente all'azienda entro la fine di ogni anno per l'anno solare successivo.

Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta mensilmente al lavoratore la maggiorazione retributiva nella misura onnicomprensiva del 50% rispetto a quelle contrattualmente previste.

Le quote accantonate nella banca ore individuale potranno essere utilizzate dai lavoratori - sotto forma di riposi compensativi - entro il termine di cui all'art. 29 ("Ferie"), comma 5, del presente c.c.n.l. al termine di detto periodo, le eventuali ore residue non utilizzate, saranno compensate con la retribuzione in atto.

L'utilizzo delle ore accantonate con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà realizzarsi d'intesa con l'azienda, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Le ore accantonate saranno evidenziate mensilmente nel prospetto paga.

Alle R.S.U. saranno annualmente fornite informazioni in merito al numero dei lavoratori che hanno optato per l'accantonamento nella banca ore, alle ore complessivamente accantonate ed a quelle utilizzate dai lavoratori. In tale sede le parti valuteranno l'opportunità di procedere allo svuotamento della banca ore anche con pagamenti integrali o parziali con riferimento alle casistiche sotto riportate, da ritenersi eccezionali sia per la tipologia che per le dimensioni:

- nuovi impianti (progettazioni, costruzioni, addestramento, messa in esercizio);
- grandi manutenzioni pluriennali;
- eventi eccezionali (es. cambiamento di sistemi operativi, gestionali ed amministrativi).

L'istituto della banca ore non si applica in concomitanza con l'applicazione di regimi di orario multiperiodale. Le modalità di applicazione ai lavoratori a tempo parziale della presente normativa saranno valutate a livello aziendale.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi già in atto che regolamentano la materia a livello aziendale.

Decorso un anno dall'avvio della sperimentazione, le parti stipulanti verificheranno l'andamento della banca ore.

2) Permessi speciali - Le parti convengono che i permessi speciali di cui al comma 19 possono essere concessi - sempre che ricorrano i relativi presupposti - fino ad un massimo di 7 giorni nei confronti dei lavoratori turnisti già fruitori di permessi speciali in tale misura.

3) Schemi di turno - Le parti confermano che nulla è innovato rispetto alla vigente disciplina collettiva, anche a livello aziendale, in materia di condizioni e articolazione degli schemi di turno/semiturno, ivi comprese le specifiche previsioni su pause, riposi giornalieri e settimanali e riconoscono - secondo quanto evidenziato in premessa - che la normativa sui permessi contenuta nel presente articolo assicura una protezione adeguata a detti lavoratori.

(Giorni festivi e riposi - Festività soppresse)

Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del S. Patrono del luogo dove il dipendente lavora.

Per i lavoratori che prestano servizio in località nelle quali la ricorrenza del S. Patrono cade sempre in uno dei giorni riconosciuti festivi ai sensi del presente articolo, verrà definito, una volta per tutte, in sede sindacale locale, altro giorno di festa sostitutivo, fatta eccezione per i lavoratori che prestino servizio nell'ambito del comune di Roma per i quali vale la specifica disposizione dell'art. 1 del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

Qualora la ricorrenza del S. Patrono venga a coincidere con il lunedì dopo Pasqua, ai lavoratori interessati, viene concesso un giorno di festa sostitutivo nel martedì successivo.

Riposi giornalieri

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di undici ore di riposo consecutivo ogni 24.

A fronte di una protezione adeguata, definita dalle parti, ai sensi della premessa dell'art. 26 ("Orario di lavoro") del presente c.c.n.l., è consentita la deroga alla fruizione intera e continuativa di detto periodo di riposo giornaliero per i lavoratori turnisti e semiturnisti secondo quanto stabilito dalla specifica disciplina collettiva vigente (D.V. n. 3, art. 26 "Orario di lavoro"), nonché per i lavoratori reperibili in relazione a quanto previsto dall'art. 39 ("Reperibilità") e dalla D.V. n. 2 dell'art. 41 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") del presente c.c.n.l.

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo a tutti gli effetti, mentre viene considerato festivo il giorno fissato per il riposo, nei casi previsti o richiamati dall'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, per i lavoratori addetti:

- alla sorveglianza e/o manutenzione delle opere di presa, dei canali di carico e scarico;
- all'esercizio/manutenzione (organizzata in turno) delle centrali, delle stazioni e delle cabine presidiate;
- all'esercizio/manutenzione (organizzata in turno) e alla sorveglianza delle linee, delle reti e delle cabine;
- alle attività correlate ai tempi di funzionamento della "borsa elettrica".

Per i lavoratori che siano normalmente addetti ad altre attività tecniche inerenti agli impianti di cui sopra, le ore di lavoro eventualmente prestate in giorno di domenica - che costituisce per essi il normale giorno di riposo - vanno compensate con la sola maggiorazione del 60% (o del 75% per le eventuali ore prestate di notte) della retribuzione oraria, fermo restando per detti lavoratori il diritto al riposo compensativo in altro giorno non festivo della settimana, da fruire, di norma, nella settimana successiva.

Il trattamento previsto dal comma precedente compete anche ai lavoratori di cui al 4° comma nel caso di spostamento del loro giorno di riposo settimanale.

Per i lavoratori di cui al 4° e 5° comma del presente articolo, in caso di spostamento, per effettive esigenze di servizio (esclusi, quindi, i casi di spostamento per far fronte ad assenze di natura preordinata o

prolungata come ferie, malattia, infortuni e permessi, salvo casi del tutto straordinari e ad eccezione del primo giorno), del giorno di riposo prestabilito, devono essere informati almeno 48 ore prima del giorno fissato per il riposo stesso; se tale spostamento è avvenuto per motivi di servizio senza tale preavviso, essi hanno diritto, per il giorno in cui avrebbero dovuto avere il riposo, ad una indennità pari al 40% della retribuzione giornaliera. Qualora, però, il nuovo giorno di riposo compensativo venga a cadere in giorno festivo infrasettimanale, essi hanno diritto, per detto giorno, ad una indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera. dette indennità non spettano a coloro che prestano la propria attività in turno.

Ai lavoratori di cui al 4° comma del presente articolo, che non prestano la propria attività in turno, si garantisce peraltro che il giorno di riposo cada di domenica almeno una volta ogni quattro settimane. ove questo eccezionalmente non avvenga sarà loro dovuta, per la domenica di cui rimanessero privati, un'indennità pari al 60% della retribuzione giornaliera.

Nelle vigilie delle festività di capodanno (31 dicembre), della pasqua (sabato santo) e del natale (24 dicembre), nonché nella giornata del 2 novembre, al personale non indispensabile alle necessità del servizio le aziende concederanno libertà nelle ore pomeridiane.

Qualora esigenze improcrastinabili di servizio non consentano ai dipendenti il godimento del beneficio suddetto, a tali lavoratori saranno concessi - in sostituzione o ad integrazione di tale beneficio - permessi retribuiti pomeridiani fino a quattro mezze giornate (eventualmente cumulabili) della durata massima di quattro ore ciascuno, da fruire entro il primo quadrimestre dell'anno successivo. Per i lavoratori turnisti, detti permessi retribuiti vanno riconosciuti indipendentemente dall'orario del turno osservato in ciascuna delle giornate di cui al comma precedente.

Trattamento festività in caso di coincidenza con la domenica

Il trattamento spettante ai lavoratori in caso di coincidenza con la domenica delle giornate considerate festive dalla vigente legislazione in materia (legge 27 maggio 1949, n. 260, legge 5 marzo 1977, n. 54, e D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792), nonché della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove il dipendente lavora è regolato dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, e dagli artt. 1, 3 e 4 dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954, restando inteso che per i lavoratori per i quali è consentito il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, il trattamento di cui al citato accordo interconfederale verrà corrisposto in caso di coincidenza delle festività di cui sopra con il giorno di riposo settimanale.

Nessun compenso aggiuntivo è dovuto in caso di festività infrasettimanali non lavorate.

Festività soppresse

In relazione al combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e della legge 20 novembre 2000, n. 336, a compensazione ed in luogo delle festività civili e religiose soppresse vengono riconosciute quattro giornate di permesso retribuito all'anno, fruibili anche in pacchetti di ore.

Detti permessi vengono attribuiti in proporzione al servizio prestato nell'anno con gli stessi criteri seguiti al riguardo per l'istituto delle ferie e devono essere goduti entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello cui si riferiscono. Ove comprovate esigenze di servizio non consentano il godimento dei permessi entro detta data, essi sono compensati con la normale retribuzione giornaliera in atto alla data medesima.

Resta, ovviamente, inteso che il lavoro straordinario eventualmente prestato in una delle giornate di festività soppressa viene compensato con la retribuzione oraria maggiorata delle percentuali contrattualmente previste per il lavoro straordinario feriale e che, in caso di coincidenza di dette giornate con il giorno di riposo settimanale, non si dà luogo al trattamento previsto dall'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

* * *

Fattispecie particolare (guardiadighe)

Nei confronti del personale per il quale venga adottata una soluzione per la vigilanza delle dighe - ai sensi del D.P.R. 1° novembre 1959, n. 1363 - che comporti lo svolgimento di una prestazione lavorativa ordinaria per tutti i giorni della settimana, realizzando in tal modo uno schema di rotazione tra gli addetti, per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato nella giornata di domenica viene riconosciuta un'indennità pari al 70% del valore orario del minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore.

L'indennità di cui al presente comma viene riconosciuta anche nei confronti del personale di manutenzione civile idraulica con compiti anche di guardiacanali, qualora svolga quest'ultima attività, in regime di lavoro ordinario, nella giornata di domenica.

In considerazione delle ragioni di sicurezza cui è finalizzata l'attività di cui al presente comma - svolta in attuazione delle vigenti disposizioni (art. 15, D.P.R. 1° novembre 1959, n. 1363) - le parti confermano per tale personale, ai sensi della premessa dell'art. 26 ("Orario di lavoro") del presente c.c.n.l., le discipline collettive, ivi comprese le specifiche previsioni su pause, riposi giornalieri e settimanali, già vigenti anche a livello aziendale.

Dichiarazione a verbale

1) Lavoro prestato in giorno di riposo settimanale - Le parti convengono che ai lavoratori i quali nel normale giorno di riposo settimanale effettuino prestazioni lavorative pari o superiori a quattro ore, compete un'intera giornata di riposo compensativo, da fruire di norma nella settimana successiva, fermo restando il diritto al compenso della sola maggiorazione del 60% (o del 75% per le eventuali ore prestate di notte) della retribuzione oraria per le ore di lavoro effettivamente prestate. Le parti, in conformità a quanto previsto nella premessa dell'art. 26 ("Orario di lavoro") del presente c.c.n.l., si danno altresì atto, che le prestazioni rese in giorno di riposo settimanale per un periodo inferiore alle quattro ore non pregiudicano il godimento della giornata di riposo settimanale.

Art. 28

(Assenze - Permessi e brevi congedi - Cariche pubbliche - Aspettativa)

Assenze

Tutte le assenze - qualora il lavoratore non abbia potuto darne preventivo avvertimento - debbono essere comunicate (fermo restando la successiva giustificazione se richiesta) dal dipendente all'azienda entro le prime due ore (decorrenti dall'orario "base" in caso di regimi di orario flessibile) della mattina del primo giorno di assenza stessa, salvo casi di forza maggiore.

Permessi e brevi congedi

Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda può accordare permessi e brevi congedi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Al lavoratore potranno essere concessi congedi per eventi e cause particolari e per la formazione, secondo quanto previsto dagli artt. 4, 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive modificazioni ed integrazioni, da definire a livello aziendale.

Fermo restando quanto stabilito dalle disposizioni vigenti in materia, permessi retribuiti, non computabili come ferie, potranno essere concessi ai lavoratori in occasione di eventi di carattere familiare e personale di particolare importanza (esempio: nascita, visite selettive e attitudinali di leva, visite mediche di controllo da parte dei competenti Organismi del Servizio sanitario nazionale, dell'INPS o dell'INAIL; testimonianze in processi civili o penali per cause di servizio conguagliandosi, in quest'ultimo caso, la retribuzione con l'importo delle indennità eventualmente percepite dal lavoratore).

In occasione del matrimonio, il lavoratore ha diritto ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabile come ferie, senza decurtazione della retribuzione.

Cariche pubbliche

Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Aspettativa

Fermo restando quanto stabilito dalle disposizioni di legge vigenti in materia, al lavoratore non in prova può essere concesso, per motivi da valutarsi in via discrezionale dall'azienda e purché questo non pregiudichi l'andamento del servizio, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno, senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità a qualsiasi fine.

Al termine dell'aspettativa l'azienda assegna all'interessato un posto di lavoro di categoria e inquadramento pari a quella dell'interessato comportante l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle da lui svolte prima dell'aspettativa.

L'aspettativa superiore ai 15 giorni decurta proporzionalmente la spettanza ferie annua.

Protocollo sulle azioni sociali

Si rinvia allo specifico protocollo allegato al presente c.c.n.l.

Art. 29

(Ferie)

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo come appresso specificato con decorrenza della retribuzione:

- 20 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 24 giorni lavorativi.

Dal computo dei suddetti giorni viene escluso il sabato che, agli effetti delle ferie, è considerato giornata non lavorativa, nel caso di ripartizione dell'orario di lavoro in cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì.

Nel fissare l'epoca del periodo di riposo, l'azienda tiene conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie, né la sostituzione di esse con compenso alcuno. Il lavoratore che, nonostante l'assegnazione delle ferie, non usufruisca delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno, né al recupero negli anni successivi.

Nel caso di provate esigenze di servizio o su esplicita richiesta del lavoratore, le ferie possono essere fruite fino al 30 aprile dell'anno successivo.

La risoluzione del rapporto, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate in proporzione ai mesi di servizio prestati.

L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui nel periodo delle ferie stesse sopraggiunga un'infermità di natura tale da comportare un ricovero ospedaliero pari a 24 ore, regolarmente certificato, anche di un solo giorno, ovvero una malattia non inferiore a giorni 3. Detto periodo di malattia si computa dal giorno in cui perviene all'unità di appartenenza del lavoratore, nell'arco del normale orario di lavoro, la comunicazione dell'insorgenza della malattia stessa. Resta ovviamente inteso che i giorni di interruzione delle ferie per effetto della malattia o del ricovero non comportano automatico prolungamento del programmato periodo di ferie.

Dichiarazioni a verbale

1) Ferie nel primo anno di assunzione - Ai lavoratori regolati dal contratto vengono accordati, nell'anno solare di assunzione, tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi dell'anno stesso intercorrenti tra la data dell'assunzione medesima ed il 31 dicembre immediatamente successivo.

Inoltre, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga prima del compimento del primo anno di servizio, si detrae dall'ammontare del trattamento di "fine lavoro" di competenza del lavoratore licenziato l'importo corrispondente ai dodicesimi di ferie da lui fruiti in più rispetto ai mesi di effettivo servizio prestati.

2) Computo ferie in caso di assenze nel corso dell'anno - Le ferie sono concesse al lavoratore in proporzione al servizio prestato nell'anno. Tuttavia, in linea di correttezza, non è da apportare nessuna decurtazione al numero di giorni di ferie spettanti al lavoratore in relazione alla sua anzianità, ove i periodi di assenza dal servizio per malattia non superino complessivamente nell'anno i mesi sei. Superato tale periodo, resta affidato alle aziende valutare se ed entro quali limiti dare applicazione al principio della concessione delle ferie in proporzione al servizio effettivamente prestato.

3) Spettanza ferie in caso di ripartizione orario di lavoro su sei giorni - Qualora la ripartizione dell'orario di lavoro settimanale sia in sei giorni, il periodo di ferie spettante ai lavoratori viene così stabilito:

- 24 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 lavorativi.

4) Festività infrasettimanali cadenti in periodo di ferie - Le festività infrasettimanali cadenti in periodo di ferie non vengono computate come giornate di ferie.

Art. 30

(Diritto allo studio)

Ai lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, università, statali pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, verranno concessi permessi retribuiti in misura da concordarsi aziendalmente.

Sono fatte salve le discipline aziendali vigenti alla data di entrata in vigore del c.c.n.l. 24 luglio 2001; fermo restando, ai fini più specifici attinenti la formazione dei lavoratori, quanto previsto all'art. 11 ("Formazione") del presente c.c.n.l.

Art. 31

(Tutela della maternità/paternità)

Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Peraltro, le aziende riconoscendo il valore sociale della maternità garantiranno alla lavoratrice durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro dovuta a gravidanza e puerperio la corresponsione del 100% della retribuzione del mese precedente a quello di inizio di detta astensione.

Sono fatte salve le vigenti condizioni di miglior favore derivanti da precedente contrattazione collettiva di livello nazionale. Entro la vigenza contrattuale, le parti monitoreranno le situazioni in essere nelle aziende del settore al fine di individuare le iniziative più opportune.

Art. 32

(Malattia, infortuni e cure termali)

Conservazione del posto

Nel caso di assenza per malattia regolarmente accertata e tale da costituire impedimento alla prestazione di servizio, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi. Si considera prosecuzione del periodo di malattia quella che intervenga non oltre 30 giorni dalla cessazione della malattia precedente. Nel computo del predetto periodo di 12 mesi non si tiene conto delle assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley o a degenze ospedaliere.

Il diritto alla conservazione del posto viene comunque meno quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga il limite di 18 mesi di assenza (32 mesi nel caso di malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley) entro l'arco massimo di 36 mesi consecutivi. Nel computo dei predetti limiti non si tiene conto dei periodi di degenza ospedaliera.

Superati i periodi previsti dai precedenti commi per la conservazione del posto e durante i quali decorre l'anzianità, al lavoratore che ne faccia richiesta potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita con decorrenza dell'anzianità, fino ad un massimo di 12 mesi.

Qualora l'assenza per malattia abbia a protrarsi oltre i periodi indicati al 1° o 2°, ed al 3° comma del presente articolo, il rapporto di lavoro può essere risolto su iniziativa dell'azienda o su richiesta del lavoratore. In entrambi i casi il lavoratore ha diritto alle normali indennità di fine lavoro, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora non avvenga la risoluzione del rapporto trascorsi i termini suddetti, il rapporto di lavoro rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Trattamento economico

Al lavoratore, non in prova, assente per malattia viene corrisposta durante i periodi di assenza di cui al comma 1 l'intera retribuzione per un periodo di 12 mesi, elevati a 18 mesi in caso di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley o a degenze ospedaliere.

Per i periodi di assenza di cui al comma 2, viene corrisposta la retribuzione intera fino al raggiungimento del limite di 18 mesi (per il cui computo sono utilmente considerati anche i periodi di degenza ospedaliera). Nel caso di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley - anche se non comportanti ricovero ospedaliero - la retribuzione viene corrisposta nella misura intera fino al limite massimo di 24 mesi e nella misura del 70% della retribuzione, come definita dal comma 1 dell'art. 35 ("Struttura retributiva"), per un ulteriore periodo massimo di 8 mesi.

Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro od a malattia contratta a causa di servizio, la retribuzione intera spetta al lavoratore sino alla guarigione clinica (e cioè fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si sono stabilizzati), ed il relativo periodo non è computato ai fini del raggiungimento dei limiti di cui ai precedenti commi 1 e 2.

Ferma restando la disciplina legislativa vigente in materia, il trattamento economico di malattia ed infortunio di cui al presente articolo, verrà assicurato mediante integrazione delle indennità corrisposte dagli istituti assicuratori, che saranno anticipate dall'azienda alle normali scadenze retributive.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato, nei casi di erogazione delle indennità da parte degli istituti assicuratori, al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte degli istituti stessi ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze per malattia nonché alla presentazione della documentazione prevista dalle normative vigenti in materia.

Quanto il lavoratore abbia diritto di percepire per atti assicurativi, di previdenza o assistenziali, anche di legge, sarà computato in conto del trattamento di cui sopra, fino al limite dell'intera retribuzione e l'eventuale eccedenza sarà corrisposta al lavoratore.

Comunicazione dell'assenza, certificazione e controlli

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 28 ("Assenze - permessi e brevi congedi - cariche pubbliche - aspettativa") in materia di giustificazione dell'assenza, l'incapacità lavorativa per malattia deve essere provata con certificato medico. Il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, o dal proseguimento della stessa, il certificato medico attestante lo stato di malattia che costituisce impedimento alla prestazione lavorativa.

Il lavoratore che, in relazione e durante il periodo della malattia, debba trasferirsi in località diversa dalla sua abituale residenza, deve darne preventiva comunicazione all'azienda per gli opportuni controlli. In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

E' facoltà dell'azienda far constatare in qualsiasi momento tale incapacità dai competenti Organismi del Servizio sanitario nazionale nei termini e secondo le modalità previste dalle leggi vigenti.

Il lavoratore ha diritto di essere informato, mediante comunicazione scritta, dell'esito della visita medica cui l'azienda lo abbia fatto sottoporre. A tal fine vale anche la copia del referto medico eventualmente rilasciata al lavoratore al momento della visita.

Qualora l'esito della visita di controllo indichi una prognosi inferiore a quella risultante dal certificato del medico curante del lavoratore, questi dovrà riprendere servizio entro il termine prescritto dal medico di controllo. In tale eventualità, se la prognosi del medico di fiducia è superiore a 20 giorni, il lavoratore può chiedere - entro tre giorni lavorativi dalla comunicazione dell'esito della visita di controllo e comunque non oltre la data di rientro stabilita dal medico di controllo - la nomina di un terzo medico individuato in accordo con l'azienda. Nelle more della decisione il lavoratore non è tenuto a riprendere servizio fino alla scadenza della prognosi più lunga ed il periodo di assenza viene ovviamente computato agli effetti del 1° e 2° comma del presente articolo.

E' anche facoltà dell'azienda far constatare - da parte di enti pubblici o di istituti specializzati di diritto pubblico - la capacità lavorativa del dipendente all'atto in cui egli si presenta al lavoro dopo il periodo di infortunio o malattia. L'azienda darà comunicazione scritta al lavoratore dell'esito della visita medica cui lo abbia fatto sottoporre, limitandosi a notificargli la constatata sua capacità o incapacità al lavoro. In caso di disaccordo tra i predetti enti pubblici od istituti specializzati di diritto pubblico ed il medico di fiducia del lavoratore, le parti - su richiesta avanzata dal dipendente entro tre giorni lavorativi dalla comunicazione dell'esito della visita medica cui è stato sottoposto - nomineranno di comune accordo un terzo medico. Nelle more della decisione il lavoratore non può riprendere servizio ed il tempo necessario per la decisione stessa viene computato agli effetti del 1° e 2° comma del presente articolo. Qualora la decisione del terzo medico non intervenga entro i termini previsti dal 1° o dal 2° comma del presente articolo, il rapporto di lavoro rimane sospeso fino alla decisione stessa, ma in caso di conferma definitiva della certificazione del medico di fiducia del lavoratore, attestante la sua capacità lavorativa, sarà reintegrata la retribuzione per il periodo di sospensione.

Cure termali

Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Le assenze per cure termali, concesse ai sensi delle predette disposizioni, sono considerate assenze per malattia, nei limiti consentiti dalle disposizioni medesime.

Situazioni particolari

Per la somministrazione delle terapie emodialitiche verranno concessi permessi retribuiti esclusi comunque dal computo dei periodi di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo.

I casi di donazione di Organi, debitamente certificati, sono considerati malattia a tutti gli effetti contrattuali, fatto salvo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge per fattispecie particolari (es. donazione midollo osseo).

Dichiarazioni a verbale

1) Trattamento lavoratori Tbc - Ove l'affezione tubercolare, in relazione alla quale sia avvenuto il ricovero o sia stata riconosciuta dall'INPS l'indispensabilità del ricovero stesso o della cura ambulatoriale, si protragga oltre il limite massimo previsto per la corresponsione della retribuzione di cui al 6° o 7° comma del presente articolo, l'azienda corrisponderà al lavoratore che si trovi ancora ricoverato o nei confronti del quale permanga, a giudizio dell'INPS, l'indispensabilità del ricovero o della cura ambulatoriale, la retribuzione mensile - quale definita nell'art. 35 ("Struttura retributiva") - nella misura pari al 70% fino ad un periodo massimo di 12 mesi.

Resta comunque garantito al lavoratore il diritto alla conservazione del posto, senza decorrenza di anzianità, fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione, nonché, in caso di rientro, all'utilizzazione con mansioni ed orario adeguati alle residue capacità lavorative, secondo quanto disposto dall'art. 10 della legge 6 agosto 1975, n. 419.

2) Limiti temporali espressi in mesi - I limiti temporali espressi in mesi nel presente articolo sono da intendersi tutti di 30 giorni ciascuno.

3) Interpretazione autentica - Le parti firmatarie del presente c.c.n.l. si danno atto che i trattamenti di malattia ed infortunio di cui al presente articolo già corrisposti in relazione al versamento della contribuzione di malattia nei confronti dell'INPS hanno carattere integrativo e di anticipazione delle prestazioni dovute per legge dal medesimo istituto.

Art. 33

(Servizio militare/servizio civile)

Per adempiere agli obblighi di leva (servizio militare o servizio sostitutivo civile) o al richiamo alle armi viene sospeso, a termini di legge, il rapporto di lavoro, con diritto alla conservazione del posto e ai trattamenti economico normativi previsti dalle leggi vigenti.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve mettersi a disposizione dell'azienda per riprendere servizio. In mancanza, il rapporto di lavoro è risolto.

Detto periodo, non utile ai fini del trattamento di fine rapporto, viene computato agli effetti degli istituti contrattuali connessi con l'anzianità.

Dichiarazione a verbale

1) Legge 23 agosto 2004, n. 226 - Sospensione del servizio obbligatorio di leva - Le parti si danno atto che gli effetti di quanto previsto dal presente articolo, relativamente all'adempimento degli obblighi di leva, sono sospesi a decorrere dal 1° gennaio 2005, in virtù di quanto previsto dal D.Lgs. 8 maggio 2001, n. 215 e dalla legge 23 agosto 2004, n. 226.

Art. 34

(Lavoratori sottoposti a procedimento penale)

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a provvedimenti restrittivi della libertà personale (o comunque tali da impedire la prestazione del lavoratore sottoposto a procedimento penale) per reati commessi nell'espletamento delle mansioni ad esso affidate, l'azienda, ove non ricorrano gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 25 ("Provvedimenti disciplinari") del presente contratto, corrisponde al lavoratore interessato, per la durata dell'interruzione del servizio, la retribuzione quale definita dall'art. 35 ("Struttura retributiva") del contratto.

Il lavoratore è tenuto a mettersi a disposizione dell'azienda entro 8 giorni dal momento in cui avrà riacquisito la libertà personale.

In ogni altro caso di interruzione del servizio dovuta a provvedimenti restrittivi della libertà personale del lavoratore o comunque tali da impedirne la prestazione lavorativa, ove non ricorrano gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 25 ("Provvedimenti disciplinari") del presente contratto, è fatta salva, ove già esistente a livello aziendale, la conservazione del rapporto di lavoro del lavoratore non in prova (per un periodo di 12 mesi), che rimane sospeso a tutti gli effetti, senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità. Successivi periodi di interruzione si considerano continuativi quando il lavoratore abbia ripreso servizio, fra l'uno e l'altro, per una durata inferiore ai 30 giorni consecutivi. Alla scadenza dei dodici mesi si realizza la risoluzione del rapporto di lavoro con la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Sono fatte salve le vigenti condizioni di miglior favore derivanti da precedente contrattazione collettiva di livello nazionale.

Dichiarazione a verbale

1) Assistenza legale - A favore dei lavoratori di cui al comma 1, salvo i casi di dolo o colpa grave degli stessi, l'azienda fornirà a proprio carico l'assistenza legale nei limiti delle tariffe professionali esistenti.

Art. 35

(Struttura retributiva)

La retribuzione è composta dalla somma delle seguenti due voci:

- stipendio o paga, costituito dai minimi di cui alla tabella riportata in calce al presente articolo e dai corrispettivi eventualmente spettanti a titolo di aumenti periodici di anzianità e di merito, nonché dagli importi "ad personam" riferiti agli ex istituti contrattuali dei supplementi dei minimi, aumenti biennali/scatti di anzianità, dei livelli salariali di categoria;
- ex indennità di contingenza.

A tutti gli effetti, lo stipendio e la paga giornaliera ed oraria si ottengono dividendo lo stipendio e la paga mensile, rispettivamente, per 25 e 167. Per determinare il valore giornaliero ed orario dell'indennità di contingenza, si divide l'indennità di contingenza mensile, rispettivamente, per 26 e per 172,9.

In aggiunta alla retribuzione, vengono corrisposti i seguenti emolumenti:

- tredicesima e quattordicesima mensilità, disciplinate dall'art. 37 ("Tredicesima e quattordicesima mensilità");

- Elemento distinto della retribuzione (E.d.r.), pari a € 10,33 di cui al protocollo 31 luglio 1992.

Inoltre, al verificarsi dei presupposti fissati negli articoli del presente contratto, è prevista l'erogazione delle seguenti indennità/compensi:

- turno/semiturno;
- ore notturne;
- reperibilità;
- mancato preavviso spettante in caso di spostamento del riposo settimanale;
- mancato riposo settimanale in giorno domenicale almeno 1 settimana ogni 4;
- ore viaggio;
- mancata esecuzione lavoro programmato;
- rischio cassa/maneggio danaro;
- utilizzo del certificato di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore di 1° grado;
- lavori sotto tensione;
- utilizzo del certificato di qualificazione per l'esecuzione di saldature;
- capo formazione;
- lavori gravosi;
- bilinguismo;
- guida;
- temporanea apprendisti;
- lavoro festivo e straordinario;
- ore ordinarie domenicali turno/semiturno;
- assegni "ad personam".

Lo stipendio o la paga, l'indennità di contingenza e le altre indennità ed i compensi espressamente previsti dal presente contratto sono fissati al lordo delle imposte e delle trattenute di legge e di contratto e vengono corrisposti a mensilità posticipate, al netto delle imposte e trattenute stesse, nonché delle trattenute per multe, sospensioni ed assenze ingiustificate.

Durante il periodo della fruizione delle ferie, oltre alla "retribuzione", così come definita al comma 1 del presente articolo, continuano ad essere corrisposti, ove esistenti, gli assegni "ad personam" per "riduzione orario", nonché le indennità fisse mensili.

Il trattamento economico in caso di malattia od infortunio, salva diversa specificazione, corrisponde a quello di cui al precedente comma 6, limitando l'erogazione delle predette indennità ad un periodo coincidente con quello delle ferie spettanti, maggiorato di 15 giorni all'anno.

Dichiarazioni a verbale

1) Assegni "ad personam" - Si chiarisce che i cosiddetti assegni "ad personam" in atto nei confronti di alcuni lavoratori seguiranno le sorti delle corresponsioni dalle quali traggono origine (esempio: assegni di merito, indennità particolari, livelli salariali di categoria, ecc.).

2) Ex supplementi dei minimi ed aumenti biennali/scatti di anzianità "ad personam" - Vale quanto specificatamente stabilito nell'art. 36 ("Aumenti periodici di anzianità").

3) Passaggio di categoria a seguito di mutamento mansioni - In tutti i casi di passaggio definitivo in categoria superiore, il lavoratore ha diritto al minimo di stipendio o paga stabilito per tale categoria, e alla relativa ex indennità di contingenza conservando in cifra gli aumenti periodici di anzianità e gli importi "ad personam" a titolo di ex "supplementi minimi" e di ex "aumenti biennali/scatti di anzianità" già acquisiti; vengono invece assorbiti sino alla concorrenza della differenza fra i due minimi di stipendio o paga gli importi "ad personam" ex "livelli salariali di categoria" (soppressi dal 1992), gli aumenti di merito, nonché gli altri assegni "ad personam", salvo che, per questi ultimi, sia specificatamente previsto il loro "non assorbimento" in caso di passaggio di categoria.

4) Retribuzione per festività infrasettimanali non lavorate - Si ribadisce che la retribuzione mensile (paga o stipendio e contingenza mensile) costituisce il corrispettivo per tutte le giornate di lavoro ordinario prestato dal dipendente senza diritto da parte di questi a compenso alcuno per le festività infrasettimanali non lavorate.

5) ERI - Si chiarisce che sono parte integrante dello stipendio o paga gli importi corrisposti a titolo di ex elementi retributivi integrativi (ERI) ai sensi dei precedenti contratti collettivi.

6) Importi in cifra - Per effetto dell'individuazione dell'importo dei minimi e dell'ex indennità di contingenza in misura unica a livello di c.c.n.l., le eventuali differenze rispetto a dette voci di retribuzione così come risultanti dalle precedenti contrattazioni di livello nazionale saranno conservate in cifra non assorbibile ai lavoratori in servizio alla data di stipula del c.c.n.l. 24 luglio 2001. Tali importi rientrano nel concetto di retribuzione così come definito dal comma 1 del presente articolo.

7) Corresponsione "copertura economica" - Ai lavoratori in forza alla data del 1° marzo 2010 verrà corrisposto un importo forfetario "copertura economica", nelle misure indicate nella tabella che segue.

Tale importo, già comprensivo di qualsiasi incremento retributivo comunque riferibile al periodo che va dal 1° luglio 2009 al 28 febbraio 2010, è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Circa le modalità di corresponsione, si precisa quanto segue:

- l'importo forfetario, per le quote spettanti, verrà corrisposto in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di marzo 2010 e comunque entro il mese di aprile 2010;

- in caso di passaggio di categoria nel corso del periodo sopra considerato (dal 1° luglio 2009 al 28 febbraio 2010), gli importi da corrispondere saranno "pro-quota" riferiti all'effettiva categoria di appartenenza. in caso di passaggio di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente la categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore ai 15 giorni;

- in caso di assunzione nel corso del periodo sopra considerato (superato, peraltro, il periodo di prova) o per i lavoratori che abbiano avuto periodi di assenza non retribuita, l'importo in oggetto verrà corrisposto in proporzione ai mesi interi di servizio prestato (valore complessivo rapportato a 8) computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni;

- per le assenze a retribuzione ridotta verificatesi nel periodo considerato, la "copertura economica" sarà corrisposta - per i periodi interessati - con la stessa percentuale di riduzione;

- nel caso di prestazione a tempo parziale svolta nel corso del periodo sopra considerato la "copertura economica" sarà corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione;

- per i contratti di inserimento la "copertura economica" verrà corrisposta in proporzione ai mesi interi di servizio prestato, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

8) Importo aggiuntivo aziendale ai fondi di previdenza complementare - A decorrere dal 1° gennaio 2011 le aziende verseranno ai fondi di previdenza complementare di competenza operanti nel settore, ad incremento della misura della contribuzione minima a carico azienda, un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 2 euro per ogni mensilità e di ulteriori 2 euro a decorrere dal 1° gennaio 2012 per i propri dipendenti iscritti ai predetti fondi con versamento della relativa contribuzione. Resta ferma la misura della contribuzione a carico dei lavoratori aderenti.

9) Verifica primo semestre 2012 - Nel corso della vigenza contrattuale entro il primo semestre 2012 sarà effettuata nelle competenti sedi una verifica su eventuali significativi scostamenti inflazionistici tra i valori presi in considerazione agli effetti del presente c.c.n.l. ai fini di un eventuale recupero in termini di variazione dei minimi entro la vigenza stessa.

Minimi tabellari

Scala parametrica		Dal 1° marzo 2010		Dal 1° gennaio 2011	
		Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)
QS	413,50	66,56	2.416,78	74,88	2.491,66
Q	362,50	58,35	2.118,19	65,64	2.183,83
ASS	310,00	49,90	1.811,11	56,14	1.867,25
AS	285,00	45,88	1.665,19	51,61	1.716,79
A1S	270,00	43,46	1.577,41	48,89	1.626,30
A1	254,00	40,89	1.484,00	46,00	1.529,99

BSS	238,50	38,39	1.393,44	43,19	1.436,63
BS	225,00	36,22	1.314,50	40,74	1.355,24
B1S	211,00	33,96	1.232,74	38,21	1.270,95
B1	198,00	31,87	1.156,82	35,86	1.192,68
B2S	180,00	28,97	1.051,67	32,60	1.084,27
B2	162,00	26,08	946,50	29,34	975,83
CS	135,00	21,73	788,71	24,45	813,16
C1	115,00	18,51	671,88	20,82	692,71
C2	100,00	16,10	584,34	18,11	602,45

Scala parametrica		Dal 1° gennaio 2012		Dal 1° luglio 2012	
		Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)
QS	413,50	74,88	2.566,54	44,93	2.611,47
Q	362,50	65,64	2.249,48	39,39	2.288,86
ASS	310,00	56,14	1.923,38	33,68	1.957,07
AS	285,00	51,61	1.768,40	30,97	1.799,37
A1S	270,00	48,89	1.675,20	29,34	1.704,53
A1	254,00	46,00	1.575,99	27,60	1.603,58
BSS	238,50	43,19	1.479,82	25,91	1.505,73
BS	225,00	40,74	1.395,99	24,45	1.420,43
B1S	211,00	38,21	1.309,16	22,93	1.332,09
B1	198,00	35,86	1.228,53	21,51	1.250,04
B2S	180,00	32,60	1.116,86	19,56	1.136,42
B2	162,00	29,34	1.005,17	17,60	1.022,77

CS	135,00	24,45	837,60	14,67	852,27
C1	115,00	20,82	713,53	12,49	726,03
C2	100,00	18,11	620,55	10,87	631,42

Scala parametrica		Aumento a regime
QS	413,50	261,25
Q	362,50	229,02
ASS	310,00	195,86
AS	285,00	180,06
A1S	270,00	170,58
A1	254,00	160,47
BSS	238,50	150,68
BS	225,00	142,15
B1S	211,00	133,31
B1	198,00	125,09
B2S	180,00	113,72
B2	162,00	102,35
CS	135,00	85,29
C1	115,00	72,66
C2	100,00	63,18

Aumento medio a regime: € 157,00 (40+45+45+27) con parametro medio pari a 248,50. Valore punto 23,06.

Copertura economica 1° luglio 2009-28 febbraio 2010

Scala parametrica	Copertura economica (€)
-------------------	-------------------------

QS	413,50	599
Q	362,50	525
ASS	310,00	449
AS	285,00	413
A1S	270,00	391
A1	254,00	368
BSS	238,50	346
BS	225,00	326
B1S	211,00	306
B1	198,00	287
B2S	180,00	261
B2	162,00	235
CS	135,00	196
C1	115,00	167
C2	100,00	145

€ 360 con parametro medio pari a 248,50.

Ex indennità di contingenza

	Copertura economica (€)
QS	599,97
Q	557,08
ASS	554,93
AS	551,78
A1S	547,76

A1	545,49
BSS	540,79
BS	538,85
B1S	534,87
B1	533,07
B2S	528,83
B2	526,70
CS	521,57
C1	517,37
C2	514,43

Art. 36

(Aumenti periodici di anzianità)

Il lavoratore matura il diritto, a decorrere dal compimento del primo biennio di anzianità di servizio, ad un aumento biennale secondo gli importi per ciascuna categoria di inquadramento di cui alla tabella in calce riportata per un massimo di cinque aumenti.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo al compimento del biennio.

Gli importi di detti aumenti periodici biennali maturati verranno esclusivamente conservati in cifra fissa in caso di successiva variazione generalizzata dei minimi e/o in caso di successivo passaggio di categoria.

Ai lavoratori, in servizio alla data di stipula del c.c.n.l. 24 luglio 2001, sono conservati, "ad personam" ed in cifra fissa non assorbibile, gli importi percepiti a tale data a titolo di "supplementi dei minimi" e "aumenti/scatti biennali di anzianità". Anche a tali lavoratori è riconosciuto il diritto di maturare fino ad un massimo di ulteriori 5 aumenti periodici biennali di anzianità, per la cui decorrenza si terrà conto della data in cui è stato conseguito l'ultimo aumento biennale di anzianità ovvero, qualora il lavoratore non avesse ancora conseguito un aumento/scatto biennale, si prenderà a riferimento la data nella quale è stato riconosciuto l'ultimo supplemento dei minimi; qualora, infine, il dipendente non avesse ancora conseguito il primo supplemento dei minimi, si terrà conto della data di assunzione.

La presente disciplina annulla e sostituisce tutte le precedenti normative contrattuali in materia di supplementi dei minimi e aumenti/scatti biennali di anzianità.

Importi degli aumenti periodici di anzianità

Inquadramento	Importo (€)
QS	49,01
Q	46,33
ASS	43,07
AS	39,82
A1S	37,86
A1	35,74
BSS	33,72
BS	31,97
B1S	30,16
B1	28,46
B2S	26,13
B2	23,81
CS	20,30
C1	17,66
C2	15,75

Art. 37

(Tredicesima e quattordicesima mensilità)

Oltre alle normali competenze mensili, ai lavoratori saranno corrisposte ulteriori due mensilità (tredicesima e quattordicesima), di importo pari alla retribuzione spettante come disciplinata dal comma 1 dell'art. 35 ("Struttura retributiva"), per i mesi di seguito specificati:

- la tredicesima in occasione della ricorrenza natalizia;
- la quattordicesima unitamente alle competenze del mese di giugno.

Queste due mensilità aggiuntive sono riferite ad anno solare e quindi "maturano" da gennaio a dicembre di ciascun anno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno o nel caso di assenza non retribuita, il lavoratore, non in prova, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare di tali mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Art. 38

(Trattamento turnisti e semiturnisti)

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 26 ("Orario di lavoro") del presente c.c.n.l. (commi 10-14) in materia di orario di lavoro e ferma restando l'applicabilità del trattamento economico previsto per la generalità dei lavoratori nel caso di lavoro notturno e/o straordinario, coloro che prestano servizio in turno hanno diritto alla corresponsione dei seguenti compensi che saranno inclusi nella retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto:

- a) per turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne (due prestazioni diurne ed una notturna), 11% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza;
- b) per turni che impegnino solo due prestazioni giornaliere, 5,5% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza;
- c) per turni che impegnino solo due prestazioni giornaliere con riposo settimanale di domenica, 3,6% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza;
- d) per altri particolari casi di turni avvicendati la misura dell'indennità - che comunque per le due tipologie di turno a) e b) non potrà superare le percentuali massime ivi stabilite - verrà definita a livello aziendale.

Sostituzione turnisti

Ai lavoratori che siano chiamati a sostituire personale turnista, anche per finalità addestrative in affiancamento ad altri dipendenti, le indennità in percentuale sul minimo tabellare e sull'indennità di contingenza di cui al comma 1 del presente articolo vengono proporzionate ai giorni di effettiva prestazione in turno, ferma restando la corresponsione della maggiorazione per le ore di lavoro notturno.

Assenze dal servizio

Ai lavoratori turnisti, in caso di assenza dal servizio per ferie, malattia o infortunio o altro motivo retribuito a norma di contratto, verranno erogati il compenso in percentuale sul minimo tabellare e sull'indennità di contingenza della categoria di appartenenza corrispondente al tipo di turno nonché la maggiorazione del 35% della retribuzione oraria per le ore notturne previste dal piano di turno, nei limiti entro i quali detti compensi sarebbero spettati se gli interessati avessero continuato a prestare servizio in turno al gruppo cui erano addetti al momento della cessazione della loro prestazione lavorativa per i suddetti motivi.

Prestazioni lavorative ordinarie nella giornata di domenica

Ai lavoratori addetti a turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne compete, per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato nella giornata di domenica in relazione allo schema di turno, un'indennità pari al 70% del valore orario del minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore.

Il trattamento di cui sopra compete anche ai lavoratori addetti a turni che impegnano solo due prestazioni diurne con spostamento del riposo domenicale in altro giorno della settimana.

L'indennità prevista dal presente punto è cumulabile con la maggiorazione per lavoro notturno ed è inclusa nella retribuzione utile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Cambio mansioni

In caso di soppressione dei posti in turno in seguito all'attuazione di processi di ristrutturazione aziendale, ai lavoratori turnisti, destinati a svolgere altre mansioni non in turno, sarà conservato "ad personam", in cifra fissa non rivalutabile, un importo pari all'ammontare dell'indennità base (nelle misure dell'11%, del 5,5%, del 3,6% o altre a seconda dei casi contrattualmente previsti) percepita al momento della soppressione del posto, nella misura percentuale non rivalutabile del 10% per ogni anno di lavoro svolto in turno, sino ad un massimo del 100%.

Ai fini dell'applicabilità della normativa di cui al presente punto, i periodi di prestazione di cui sopra sono esclusivamente quelli per i quali sia stata percepita continuativamente la relativa indennità. Non sono considerati continuativi i periodi con interruzione dell'indennità superiori a 6 mesi.

L'indennità di uscita dal turno determinata secondo le modalità sopra indicate verrà riassorbita in caso di rientro in turno o fino a concorrenza in caso di aumenti retributivi dovuti a:

- a) passaggio di categoria;
- b) corresponsione fissa e continuativa di nuove indennità.

In caso di passaggio di categoria il riassorbimento dell'indennità di uscita dal turno sarà effettuato con priorità assoluta rispetto ad altri elementi retributivi.

La presente normativa si applica anche nel caso di infortunio o malattia professionale che, determinando una situazione invalidante, non consentano più lo svolgimento di mansioni in turno e abbiano dato titolo a rendita da parte dell'INAIL, nonché in caso di malattia che determini la definitiva inidoneità al lavoro in turno. L'accertamento su tale definitiva inidoneità verrà effettuato, su iniziativa dell'azienda, da parte di ente pubblico o istituto specializzato di diritto pubblico.

L'indennità come sopra conservata viene considerata utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Esclusivamente nei confronti del personale turnista uscito dal turno per soppressione del posto a seguito di modifiche organizzative e/o ristrutturazioni, l'assegno "ad personam" comprenderà anche, con le medesime modalità di calcolo di cui al comma 7, l'indennità pari alla maggiorazione del 35% della retribuzione oraria corrispondente alle ore ordinarie notturne previste dal piano di turno e rapportate a quanto percepito allo stesso titolo negli ultimi dodici mesi di retribuzione.

Avvicendamento

Compatibilmente con le disponibilità ed esigenze aziendali, per i turnisti con 15 anni di anzianità in turno continuo avvicendato, le aziende avvieranno, di norma al di fuori dell'orario di lavoro su domanda degli interessati, azioni di addestramento o riqualificazione per posizioni di lavoro non in turno.

Al lavoratore così avvicendato viene applicato il trattamento previsto in caso di cambio mansioni.

Tredicesima e quattordicesima mensilità

In raccordo con quanto previsto dall'art. 37 ("Tredicesima e quattordicesima mensilità") del presente c.c.n.l., nella retribuzione utile agli effetti della tredicesima e della quattordicesima mensilità per i lavoratori turnisti saranno computate, anche nel caso di temporanea sospensione dell'attività della centrale o del gruppo al quale il lavoratore è addetto, le seguenti voci:

- l'indennità normalmente corrisposta in relazione al tipo di turno svolto nel mese di dicembre per la tredicesima mensilità e nel mese di giugno per la quattordicesima mensilità;
- l'indennità per le ore notturne (con maggiorazione pari al 35% sulla retribuzione oraria) calcolata per la tredicesima sulla media delle ore prestate nel trimestre settembre-novembre e per la quattordicesima sulla media delle ore prestate nel trimestre marzo-maggio.

Per la determinazione del numero delle ore notturne nei suddetti trimestri sono utili a tutti gli effetti anche le assenze dal servizio retribuite a norma di contratto.

Qualora il lavoratore sia stato immesso in turno nel corso di uno dei predetti trimestri o nei mesi di dicembre o giugno, la media delle ore notturne da prendere come riferimento sarà quella effettivamente realizzata nel trimestre o mese precedenti, comprendendo anche in questo caso le assenze dal servizio retribuite a norma di contratto.

Sospensione attività impianti

Nell'ipotesi in cui venga sospesa l'attività della centrale o del gruppo cui sono addetti lavoratori che prestano servizio in turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne, l'indennità dell'11% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza e quella pari alla maggiorazione del 35% sullo stipendio orario per le ore notturne previste dal piano di turno sono dovute per tre mesi successivi all'inizio di detta sospensione.

In caso di ulteriore protrarsi della sospensione di cui al precedente comma, agli stessi lavoratori sarà mantenuta l'indennità dell'11% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza, con riferimento alle giornate di effettiva presenza in servizio, sempreché non si verifichino le condizioni per la disattivazione della centrale o dei gruppi con eliminazione dei turni e riutilizzazione degli addetti.

Disposizioni finali

Il trattamento previsto nei confronti del personale turnista è fissato a fronte ed a compensazione del complesso dei disagi che l'esecuzione del lavoro in turno continuo avvicendato comporta rispetto alla normale condizione dei lavoratori che prestano la loro opera con costanza di orario nei giorni feriali della settimana, quali a titolo esemplificativo quelli derivanti da:

- a) l'alternanza dell'orario di lavoro giornaliero;
- b) l'impegno ad entrare in turno e di cambiare turno ove ciò sia richiesto dall'organizzazione del lavoro e, comunque, ogniqualvolta sia necessario in sostituzione di turnisti assenti;
- c) il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica e la non coincidenza con il sabato del sesto giorno settimanale non lavorato;
- d) l'eventualità che fra due giorni di "riposo settimanale" intercorrano più di sei giorni di calendario (ancorché intervallati dal "sesto" giorno non lavorato);

e) la mancata consecutività dei predetti due giorni (sesto giorno e riposo settimanale) e la loro cadenza in giorni variabili nelle diverse settimane anche se prefissati nello schema di turno;

f) la mancata libertà nelle giornate festive cadenti nel turno di lavoro;

g) la necessità di permanere ininterrottamente nel posto di lavoro durante la prestazione in turno con la conseguente impossibilità o, quantomeno, maggiore difficoltà di usufruire di determinati istituti contrattuali (ad es.: assemblee in orario di lavoro; permessi);

h) i maggiori vincoli nella programmazione delle ferie;

i) le maggiori difficoltà nell'utilizzazione dei mezzi pubblici in relazione agli orari di turno;

j) l'incertezza di avere il cambio turno nell'orario previsto;

k) i tempi di prolungamento dell'orario in occasione del cambio turno.

Sono fatti salvi i trattamenti collettivi in atto alla data di sottoscrizione del presente contratto derivanti da contrattazione collettiva a livello nazionale o aziendale sulla base dell'art. 54 ("Successione dei contratti") del c.c.n.l. e le situazioni aziendali di miglior favore.

Potranno, peraltro, essere definite a livello aziendale eventuali modifiche/armonizzazioni dei trattamenti in atto tenuto conto delle specificità presenti nelle imprese del settore.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello le parti potranno definire, in sostituzione della presente normativa, sistemi di remunerazione per il personale turnista e semiturnista correlati alla effettiva prestazione giornaliera di tali lavoratori.

Norma transitoria

Aziende che applicano la normativa di cui al c.c.n.l. Assoelettrica 12 giugno 1996 - Per le aziende che, alla data di stipula del presente c.c.n.l., applicano la normativa di cui al c.c.n.l. Assoelettrica 12 giugno 1996, la disciplina sopra richiamata troverà applicazione dal 1° luglio 2010.

Art. 39

(Reperibilità)

Definizione e articolazione

In relazione alle esigenze del servizio, i lavoratori possono essere chiamati, con comunicazione scritta, a rendersi reperibili fuori del normale orario di lavoro ed a fornire, pertanto, all'azienda le notizie atte a rintracciarli perché prestino sollecitamente la loro opera, ove questa necessiti.

La reperibilità può essere richiesta:

a) secondo articolazioni settimanali, da contenersi di norma una settimana su quattro, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, in ragione di 5 giorni, eccettuati i giorni di riposo, ferie e festività di cui all'art. 27 ("Giorni festivi e riposi - festività soppresse") del presente contratto, ferma restando peraltro la possibilità di cui al 3° comma del presente articolo; eventuali situazioni diverse saranno esaminate, su richiesta sindacale, a livello aziendale, secondo le prassi in atto;

b) per singole giornate della settimana e precisamente:

b.1) per ciascuna delle giornate settimanali di normale attività lavorativa;

b.2) per il sesto giorno della settimana, in relazione alla distribuzione dell'orario settimanale in cinque giorni. la reperibilità per il sesto giorno può essere richiesta anche in aggiunta a quella di cui al precedente punto a);

b.3) per le giornate festive di cui all'art. 27 ("Giorni festivi e riposi - festività sopresse") del presente contratto;

c) in sede aziendale potranno essere previste forme di reperibilità per frazione della giornata di normale attività lavorativa e/o forme orarie con articolazioni settimanali differenti e la definizione dei relativi importi previo accordo con le competenti Organizzazioni sindacali.

La reperibilità a periodi alterni di durata settimanale può anche essere richiesta, secondo turni che prevedano impegno di reperibilità di durata superiore a cinque giorni consecutivi.

Resta fermo che in tali casi, qualora il lavoratore reperibile nel settimo giorno sia chiamato a svolgere prestazioni per un numero di ore pari o superiore a quattro, il giorno di riposo compensativo, da concedersi a norma della prima dichiarazione a verbale annessa all'art. 27 ("Giorni festivi e riposi - festività sopresse"), sarà libero da impegni di reperibilità.

Trattamento economico

Ai lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità compete, per ogni giornata di effettivo espletamento di tale servizio, un'indennità in cifra nelle misure di seguito indicate.

Orario settimanale in 5 giorni	
Giornaliera	Importo in cifra pari a € 13,26
Sesto giorno (giornaliera)	Importo in cifra pari a € 30,99
Festivo (giornaliera)	Importo in cifra pari a € 51,13

Sono fatti salvi, ove esistenti, gli attuali maggiori importi dell'indennità di reperibilità (nella seguente misura: giornaliera feriale € 14,98; sesto giorno € 36,01; festivo € 60,08) percepiti dai lavoratori appartenenti al gruppo a e quadri.

Le prestazioni eventualmente effettuate oltre il normale orario di lavoro dal personale chiamato a rendersi reperibile vanno compensate con il trattamento previsto per le ore straordinarie (diurne, notturne, festive).

Trattamenti complementari per interventi effettuati

Al fine di tener conto degli adempimenti di carattere complementare imposti al lavoratore reperibile in dipendenza della prestazione richiestagli fuori dell'orario di lavoro, con necessità di raggiungere il luogo dell'intervento, vengono riconosciuti i seguenti trattamenti:

1) al lavoratore reperibile viene corrisposto forfettariamente, al fine di tener conto del tempo occorrente a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro, l'equivalente di un'ora di viaggio nel valore del 150%;

2) inoltre, qualora la durata della prestazione sia inferiore alle tre ore, detto lavoratore ha diritto a percepire - in aggiunta al compenso per il lavoro straordinario effettivamente compiuto - un'indennità pari alla normale retribuzione oraria maggiorata della percentuale prevista per il lavoro straordinario relativamente al tempo mancante al raggiungimento dell'ora superiore;

3) nel caso in cui, non esistendo mezzi pubblici di trasporto tali da consentire un sollecito intervento e non potendo usufruire di mezzi aziendali, il lavoratore reperibile usi il proprio mezzo per raggiungere la sede di lavoro od il luogo dell'intervento, le spese di viaggio andranno rimborsate con riferimento analogico alle tariffe previste per i "rimborsi spese chilometriche" dagli accordi di secondo livello secondo la prassi in atto.

Riposi fisiologici per i lavoratori reperibili chiamati per interventi notturni con prestazioni in ore comprese fra le 22,00 e le 06,00 del mattino

In conformità a quanto previsto dalla premessa dell'art. 26 ("Orario di lavoro") e dall'art. 27 ("Giorni festivi e riposi - Festività soppresse") del presente c.c.n.l., gli interventi compiuti fra le ore 22,00 e le ore 06,00 del mattino successivo danno titolo, per tener conto delle esigenze di ordine fisiologico, e fermo restando l'adeguata protezione di cui al comma 9, a periodi di permesso retribuito nei seguenti termini:

- per interventi notturni inferiori a tre ore: posticipazione dell'inizio dell'orario di lavoro del mattino stesso pari alla durata dell'effettiva prestazione lavorativa;
- per interventi notturni pari o superiori a tre ore e sino a sei ore: ripresa del lavoro al pomeriggio (dopo l'intervallo meridiano);
- per interventi notturni superiori a 6 ore: ripresa del lavoro il giorno successivo.

Per la valutazione della durata di ogni intervento notturno, di cui al precedente comma 7 si tiene conto, oltre che della durata dell'effettiva prestazione lavorativa, del tempo occorrente per raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro, nella misura convenzionale di un'ora di viaggio.

Adeguata protezione - Permessi aggiuntivi

Le parti concordano le misure atte a garantire una adeguata protezione dei lavoratori reperibili qualora il riposo giornaliero - fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati - risulti, anche tenendo conto dei riposi fisiologici di cui al comma 7, comunque inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24.

In tali casi il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti fino a concorrenza delle suddette 11 ore di riposo giornaliero.

Detti permessi sono da fruire possibilmente mediante la posticipazione dell'orario di lavoro della giornata successiva a quella in cui si è prestato il servizio di reperibilità e comunque non oltre la settimana successiva all'intervento.

Reperibilità speciale

Nei confronti dei lavoratori ai quali sia richiesto di prestare un servizio di "reperibilità speciale" - da effettuare cioè nelle immediate vicinanze di una diga, secondo quanto prescritto dall'art. 15 del D.P.R. 1° novembre 1959, n. 1363 - compete, per ogni giornata di effettivo espletamento del servizio, un'indennità in cifra fissa secondo modalità che saranno regolate da specifici accordi di secondo livello secondo la prassi in atto. Le parti confermano che, durante il servizio di reperibilità speciale, non sussistono impedimenti alla fruizione del riposo da parte del dipendente nel periodo non impegnato dall'esercizio dell'attività che il lavoratore può essere chiamato a svolgere; le parti, altresì, confermano, per tale forma di reperibilità, ai sensi della premessa dell'art. 26 ("Orario di lavoro") del presente c.c.n.l., le discipline collettive, ivi comprese le specifiche previsioni su pause, riposi giornalieri e settimanali, già vigenti anche a livello aziendale e gli ulteriori accordi coerenti con la premessa dell'art. 26 ("Orario di lavoro") che potranno essere in futuro realizzati.

Dichiarazione a verbale

1) Alloggi in conto reperibilità - Eventuali casi di alloggio in conto reperibilità, saranno esaminati in sede aziendale. nei casi in cui l'alloggio non rivesta carattere strumentale è dovuto da parte del lavoratore interessato (reperibile o non) il canone di locazione.

Art. 40

(Indennità)

Indennità rischio cassa/maneggio danaro

Ai cassieri ed ai commessi di cassa a contatto col pubblico che abbiano continuativamente maneggio o responsabilità di denaro con responsabilità diretta in caso di errore finanziario, è corrisposta mensilmente una indennità pari al 5,50% della retribuzione mensile. I predetti lavoratori devono versare cauzione o analoga garanzia finanziaria e gli interessi derivanti dalla cauzione restano a loro beneficio. Detta indennità spetta anche ai lavoratori chiamati a sostituire temporaneamente il personale in argomento nella misura dello 0,50% del valore della retribuzione mensile per ogni giorno di effettiva sostituzione nel mese, fino ad un compenso massimo corrispondente al 5,50% della retribuzione stessa.

Al lavoratore che, pur svolgendo in prevalenza altre mansioni, abbia frequente maneggio o responsabilità di denaro, è corrisposta un'adeguata indennità da concordarsi con il lavoratore stesso, eventualmente assistito dalle R.S.U.

Indennità per l'utilizzo del certificato di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore

Ai lavoratori ai quali le aziende richiedano per lo svolgimento delle proprie mansioni il possesso del certificato di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore di 1° grado, viene corrisposta, per ogni giornata di presenza in servizio, un'indennità nella misura del 3% del minimo tabellare giornaliero della categoria di appartenenza. Restano salve le misure delle percentuali in atto per detta indennità nei confronti dei lavoratori in forza alla data di stipula del c.c.n.l. 24 luglio 2001.

Indennità lavori sotto tensione

In quanto in possesso di abilitazione AT1 o AT2 per lo svolgimento di lavori sotto tensione sulla rete AT, in conformità al decreto ministeriale 9 giugno 1980, oppure di abilitazione MT1 e MT2 per lo svolgimento di lavori sotto tensione sulla rete MT, in conformità al decreto ministeriale 13 luglio 1990, n. 442, è riconosciuta agli interessati un'indennità pari al 25% del valore giornaliero del minimo tabellare della

categoria di inquadramento del lavoratore per ogni giornata di presenza in servizio. Le abilitazioni di cui sopra, in conformità ai decreti sopracitati, possono, inoltre, essere rilasciate con riferimento ad un ambito di competenze più limitato, in tal caso è corrisposta agli interessati un'indennità pari al 6,5% del valore giornaliero del minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore per ogni giornata di presenza in servizio.

Le indennità di cui sopra sono cumulabili, qualora ne ricorrano i presupposti, con l'indennità lavori gravosi di cui al presente articolo.

Indennità per l'utilizzo di certificati di qualificazione per l'esecuzione di saldature

Ai lavoratori delle aziende cui è richiesta l'acquisizione ed il mantenimento della validità di certificati di qualificazione per determinati procedimenti di saldatura, rientranti nelle norme uni di cui al decreto ministeriale 21 novembre 1972, è riconosciuta un'indennità giornaliera di € 0,77 per ogni giornata di presenza in servizio, purché siano in possesso dei requisiti richiesti.

Indennità "capo formazione"

Ai lavoratori di categoria B2 superiore (o di B2 in assenza di altro lavoratore di B2 superiore) che svolgano, ove necessario, funzione di guida di altro personale ad essi affidato, per ogni giornata in cui il singolo interessato svolga effettivamente funzioni di preposto alla guida di formazioni nell'ambito dei nuclei/squadre di distribuzione, è corrisposta un'indennità giornaliera di € 1,55. Detta indennità, sempre nell'ambito della distribuzione, spetta altresì ai dipendenti di categoria B2 superiore (o di B2 in assenza di altro lavoratore di B2 superiore) preposti alla guida di formazioni di: montatori cabine, giuntisti, pronto intervento, anche quando tali formazioni non siano inserite nei nuclei, nonché di formazioni addette alla manutenzione di impianti primari.

Indennità lavori gravosi

Restano confermate le discipline aziendali vigenti derivanti da precedente contrattazione collettiva nazionale in materia di indennità per lavori gravosi.

Entro la vigenza del presente contratto, le parti verificheranno il permanere dei presupposti che hanno dato luogo all'istituzione dell'indennità stessa.

Indennità di bilinguismo

In materia di bilinguismo restano confermate, ove esistenti, le normative concordate per l'ambito territoriale della provincia di Bolzano.

Indennità di guida

Le parti prendono l'impegno a rivedere l'istituto in occasione della definizione del nuovo sistema classificatorio del personale, continuandosi, nelle more, ad applicare le precedenti normative in atto.

Dichiarazione a verbale

1) Indennità lavori sotto tensione - Tenuto conto dell'evoluzione che potrebbe interessare le differenti tipologie di interventi effettuabili con la tecnica dei lavori sotto tensione e considerata la specificità della materia, le parti riconoscono che a livello aziendale potranno essere stabilite modulazioni della misura

dell'indennità lavori sotto tensione differenti e alternative rispetto a quanto previsto al comma 4 del presente articolo.

Art. 41

(Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno)

Lavoro straordinario

Ferma restando la disciplina legale sulla durata della prestazione lavorativa, ai soli fini contrattuali e retributivi, si considera lavoro straordinario quello compiuto dal lavoratore oltre i limiti della durata normale della prestazione fissata dal presente c.c.n.l.

Le prestazioni di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro rispondenti ad esigenze programmabili devono essere contenute entro il limite di 180 ore annuali pro capite. eventuali ore eccedenti tali limiti daranno titolo a corrispondenti riposi compensativi, fermo restando il diritto alla corresponsione delle sole maggiorazioni contrattualmente previste.

Inoltre, il lavoro straordinario può essere effettuato - senza titolo al riposo compensativo - per far fronte ad imprevedibili esigenze non altrimenti sopperibili strettamente attinenti alla regolarità del servizio elettrico, nonché per far fronte a necessità tecnico gestionali eccezionali, non differibili e di durata temporanea, oltre che per le situazioni di forza maggiore o circostanze in cui la cessazione dal lavoro a orario normale possa costituire un pericolo o un danno alle persone o alla produzione.

Ogni ora di prestazione lavorativa feriale eccedente l'orario settimanale di cui all'art. 26 ("Orario di lavoro") va compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 50% per le ore eccedenti le 38 settimanali. Nell'ambito delle aziende presso cui era in atto alla data del 24 luglio 2001 un orario di lavoro settimanale di 40 ore, la 40ª ora viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 20%.

Lavoro straordinario festivo

Si considera lavoro straordinario festivo:

a) quello compiuto nelle domeniche e negli altri giorni riconosciuti festivi a norma dell'art. 27 ("Giorni festivi e riposi - Festività sopresse") del presente contratto, dal lavoratore addetto a mansioni per le quali il riposo cade di domenica.

Ogni ora di lavoro straordinario festivo di cui sopra viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60%;

b) quello compiuto, in relazione al turno di lavoro, in uno dei giorni considerati festivi (escluse le domeniche in quanto solamente tali, eccezion fatta per la pasqua) a norma dell'art. 27 ("Giorni festivi e riposi - Festività sopresse") del presente contratto, dal lavoratore addetto a lavori per i quali è consentito il riposo settimanale non di domenica.

Ogni ora di lavoro festivo di cui sopra viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60%.

Lavoro notturno - Straordinario notturno - Straordinario notturno festivo

Si considera lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato dal lavoratore tra le ore 20,00 e le 06,00.

E' considerato lavoro notturno agli effetti legali, quello effettivamente prestato tra le ore 23,00 e le ore 06,00.

Nei confronti dei lavoratori notturni, di cui alla definizione contenuta nel D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, il periodo di riferimento - ai sensi dell'art. 13 ("Durata del lavoro notturno") dello stesso decreto - sul quale calcolare il limite delle 8 ore nelle 24 ore, è calcolato come media su base annuale.

Ogni ora di lavoro notturno non in turno prestata, anche eccezionalmente, dal lavoratore in regime di lavoro ordinario in giorni non festivi, viene compensata con un'indennità pari alla maggiorazione del 50% sulla retribuzione oraria.

Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestata dal lavoratore in giorno feriale viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60%.

Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestata dal lavoratore in giorno riconosciuto festivo a norma dell'art. 27 ("Giorni festivi e riposi - festività soppresse") viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 75%.

Le maggiorazioni retributive e le riduzioni di orario previste nel presente contratto, sia a titolo specifico per il lavoro notturno che in generale, attuano le indicazioni contenute nell'art. 13, comma 2 del citato D.Lgs. n. 66/2003.

* * *

Le varie percentuali di maggiorazione previste dal presente articolo non sono cumulabili.

Non è riconosciuto né compensato il lavoro straordinario, festivo, notturno, che non sia stato ordinato dall'azienda.

Salvo giustificati motivi di impedimento, il lavoratore è tenuto a compiere, nei limiti consentiti dalla legge, il lavoro straordinario, festivo, notturno e ferme restando le cause di esclusione previste dalle vigenti disposizioni legislative.

Le aziende comunicheranno, secondo le prassi in atto, alle Organizzazioni sindacali stipulanti, il numero di ore di straordinario complessivamente effettuate.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, comma 5, lett. a) del D.Lgs. n. 66/2003, per i lavoratori con funzioni direttive - escluso il personale addetto ad attività in turno/semiturno - o aventi possibilità di decisione autonoma in materia di tempi di lavoro, le parti, in sede aziendale, definiranno eventuali diverse soluzioni per tenere conto delle prestazioni eccedenti l'orario normale contrattuale.

Le parti, durante il confronto, che dovrà esaurirsi entro 30 giorni, non assumeranno iniziative unilaterali.

Dichiarazioni a verbale

1) Compenso per il lavoro prestato in giorno festivo che non sia quello di riposo settimanale - Il lavoro prestato, eccezionalmente o in relazione al turno di lavoro, in giorno festivo che non sia quello di riposo settimanale va compensato con la retribuzione oraria maggiorata del 60% (o del 75% se trattasi di lavoro straordinario notturno) senza la concessione del giorno di festa sostitutivo.

2) Estensione di talune disposizioni contenute nell'art. 39 ("Reperibilità") al personale non reperibile - Quanto previsto dai commi 7, 8 e 9 dell'articolo 39 ("Reperibilità") si applica anche nei confronti del personale non reperibile chiamato a svolgere lavori non programmati.

Art. 42

(Trasferimenti)

Fermo restando la decorrenza stabilita dal comma 10 del presente articolo, il trasferimento di un lavoratore in altro comune può avvenire per motivate ragioni di servizio o su richiesta dello stesso accolta dall'azienda.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, normalmente con congruo preavviso, comunque non inferiore a trenta giorni.

Entro 10 giorni dalla comunicazione, il lavoratore ha facoltà di opporsi. entro i successivi 20 giorni, la Direzione aziendale, sentito l'interessato, eventualmente assistito dalla R.S.U., valuta le motivazioni del ricorso e decide sul merito del provvedimento.

In caso di trasferimenti collettivi, vale a dire di gruppi di lavoratori, l'azienda ne darà comunicazione alle competenti Organizzazioni sindacali con congruo e tempestivo preavviso al fine di esaminare e definire congiuntamente gli eventuali problemi connessi.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento mantiene il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso nel caso in cui l'azienda dovesse addivenire alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore trasferito:

- conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze, anche in natura, legate a condizioni locali o a particolari prestazioni in atto presso l'unità di provenienza e che non ricorrano nella nuova destinazione;
- acquisisce, presso la nuova sede di lavoro, indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o legate a specifiche prestazioni.

I trattamenti spettanti al lavoratore trasferito per ragioni di servizio in altro comune, qualora la nuova sede di lavoro disti almeno 30 km da quella di provenienza, sempre che si riscontri un apprezzabile maggior disagio rispetto al domicilio (1) dell'interessato, e ciò comporti comunque un significativo incremento della distanza tra il proprio domicilio e la nuova sede di lavoro, sono i seguenti:

a) nei casi di trasloco nella località ove si trova la nuova sede di destinazione, ove l'azienda non possa provvedere direttamente all'alloggio, verrà concordata tra l'azienda e il lavoratore eventualmente assistito, su sua richiesta, dalla R.S.U., un'indennità mensile pari alla differenza del canone, per un alloggio di caratteristiche (ed ubicazione analoghe) a quello abitato nella località di provenienza e comunque nei limiti delle effettive esigenze del nucleo familiare, prevedendo come limite massimo di riferimento le quotazioni delle locazioni abitative desunte dagli accordi definiti in sede locale fra le Organizzazioni della proprietà edilizia e le Organizzazioni dei conduttori maggiormente rappresentative. Nel caso in cui non fossero disponibili dati specifici per alcune località, si procederà per analogia adattando i dati disponibili delle localizzazioni più simili a quelle da valutare, ovvero sulla base delle quotazioni delle locazioni immobiliari abitative desumibili dalle banche dati dei principali centri nazionali di analisi del mercato immobiliare nazionali e territoriali.

Analogo criterio sarà adottato nel caso in cui il lavoratore acquisti un alloggio nella località ove si trova la nuova sede di destinazione e/o nel caso in cui il lavoratore sia proprietario di alloggio nella sede di provenienza.

Tale indennità verrà corrisposta per un periodo di 7 anni e verrà aggiornata dopo 4 anni in relazione alle eventuali rivalutazioni del canone.

Nelle aziende con più di 150 dipendenti, l'indennità di cui sopra potrà essere erogata in forma di "una tantum", in misura corrispondente al valore attuale (al tasso convenuto tra azienda e Organizzazioni sindacali) dell'importo mensile dell'indennità di alloggio come sopra determinato e l'eventuale aggiornamento avverrà dopo 4 anni dal trasloco. L'indennità in forma di "una tantum" verrà proporzionalmente recuperata per successivo trasferimento in altro comune (ferma restando, ricorrendone i presupposti, l'attribuzione di una nuova indennità alloggio per effetto di detto trasferimento) o per intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro;

b) qualora il lavoratore non traslochi nella nuova sede di lavoro (non avendone l'obbligo), sarà corrisposto per 6 anni un compenso, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, riferito alle "maggiori spese di viaggio", determinato sulla base delle tariffe dei mezzi pubblici di trasporto, ove esistenti, ovvero, sulla base dei valori dei rimborsi forfetari previsti in sede aziendale, da concordarsi con il lavoratore, eventualmente assistito, su sua richiesta, dalla R.S.U. ovvero dall'Organizzazione sindacale cui il lavoratore abbia conferito il mandato.

Il trattamento complessivo di cui sopra sarà corrisposto in misura intera per i primi tre anni e, a partire dal 4° anno, secondo le seguenti percentuali: 85% quarto anno, 75% quinto anno, 65% sesto anno.

Il trattamento previsto dalla presente lett. b) sarà riconosciuto sempre che il pendolarismo giornaliero consenta il proficuo svolgimento della prestazione lavorativa contrattuale.

Per i compensi di cui alle lett. a) e b) l'azienda potrà riconoscere una maggiorazione fino al 40% dei compensi medesimi in funzione dell'effettivo maggior disagio connesso con il trasferimento per ogni giornata di effettiva presenza in servizio per il lavoratore pendolare; specifici analoghi trattamenti potranno essere riconosciuti nei casi in cui l'azienda provveda direttamente all'alloggio.

Il trattamento complessivo di cui alla presente lett. b) verrà rideterminato solo qualora il lavoratore si avvicini alla località ove si trova la nuova sede;

c) l'erogazione, per un periodo di tre mesi, di un trattamento di trasferta, secondo le misure previste a livello aziendale;

d) il rimborso, in caso di trasloco, delle spese di viaggio per sé e i propri familiari nonché delle spese di trasporto degli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) comprensive degli eventuali oneri per assicurazione sul rischio connesso, previ opportuni accordi con l'azienda;

e) il rimborso della somma eventualmente corrisposta a titolo di indennizzo per anticipata risoluzione, per effetto del trasloco, del contratto di affitto regolarmente registrato;

f) la corresponsione di una diaria di trasferimento equivalente ad una mensilità di retribuzione mensile. qualora l'interessato traslochi con la famiglia, sarà corrisposta, all'atto dell'effettivo trasferimento dei familiari e con la retribuzione in essere in quel momento, una diaria aggiuntiva equivalente ad un'ulteriore mensilità.

I trattamenti di cui alle lettere a) e b) del comma 7 sono tra loro alternativi e la durata complessiva della loro corresponsione a fronte di uno stesso trasferimento non può superare complessivamente i 7 anni.

Al lavoratore trasferito a sua domanda e che traslochi, qualora la sede di destinazione sia ubicata in altro comune e disti almeno 50 km da quella di provenienza, compete, una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, solo il trattamento di cui alla lettera d) del comma 7.

Quanto stabilito dal presente articolo annulla e sostituisce, con effetto dal 1° gennaio 2003, ogni accordo derivante da contrattazione collettiva di livello nazionale/aziendale esistente in materia, ferma restando la salvaguardia delle corresponsioni in corso - in base alle suddette regolamentazioni - alla predetta data.

In ogni caso, per i trasferimenti con decorrenza successiva alla data di sottoscrizione del c.c.n.l. 24 luglio 2001, verranno erogati i trattamenti di cui agli accordi collettivi richiamati qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore sopporti un effettivo maggior disagio e/o effettive maggiori spese di trasporto rispetto alla situazione preesistente (norma transitoria per l'applicazione dell'art. 42 c.c.n.l. 24 luglio 2001).

Fermo restando il ricorrere dei presupposti di cui al precedente comma 7 del presente articolo, formeranno oggetto di esame in sede aziendale con le competenti strutture sindacali gli specifici effetti derivanti da trasferimenti caratterizzati da una maggiore e particolare gravosità.

(1) Intendendosi per tale il luogo che deve essere oggetto di comunicazione all'azienda ai sensi del comma 4 dell'art. 19 ("Assunzione").

Art. 43

(Rimborsi spese/Ore viaggio)

Rimborsi spese

Al lavoratore in missione per motivi di servizio esplicitamente autorizzati spetta il rimborso delle spese sostenute, nei limiti e secondo le modalità stabilite dalle norme e dalle procedure aziendali, per viaggio - vitto - pernottamento.

Gli importi a titolo di rimborso forfetario per le spese derivanti dall'utilizzo, per motivi di servizio, dell'automezzo di proprietà del lavoratore verranno definiti a livello aziendale.

Per missioni della durata superiore ad un mese possono essere pattuite condizioni particolari con il lavoratore interessato, eventualmente assistito dalle R.S.U.

Dichiarazioni a verbale

1) Prassi esistenti - Sono fatte salve le vigenti prassi - a livello aziendale o territoriale - derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale su definizioni, modalità e limiti in materia e per i lavoratori che normalmente svolgono la loro attività in località diversa da quella ove è ubicata la loro sede di lavoro. sono altresì fatte salve, ove esistenti, le normative in favore del personale c.d. "ex cantierista".

2) Anticipi per spese da sostenere per cause di servizio - Le aziende, se richiesto, forniranno anticipi al lavoratore che deve sostenere spese per motivi di servizio.

3) Rimborso spese istruzione figli - Cessano di avere efficacia a tutti gli effetti le disposizioni in materia di rimborsi spese istruzione figli derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale.

Ore viaggio

A coloro che prestano servizio in luogo diverso dall'abituale località o posto di lavoro, le ore eccedenti l'orario normale di lavoro giornaliero occorrenti agli spostamenti di andata e ritorno vengono compensate con un'indennità pari al 50% della retribuzione oraria per le prime 3 ore giornaliere ed al 100% per le ore giornaliere successive.

Art. 44

(Vestiaro - Alloggio)

Vestiaro

L'azienda terrà in dotazione gli impermeabili per tutti i lavoratori, tecnici compresi, che svolgano la loro normale attività all'aperto e siano costretti a lavorare anche sotto la pioggia.

Terrà in dotazione, inoltre, le soprascarpe e gli stivaloni di gomma per i lavoratori che debbano lavorare in zone paludose o simili.

L'azienda fornirà gratuitamente tute (in uno o due pezzi o camici) a quei lavoratori le cui mansioni lo rendano necessario.

L'azienda fornirà gratuitamente le scarpe da montagna ai guardafili che svolgano la loro attività in zone di montagna o anche in zone montagnose di natura aspra e rocciosa.

Fornirà altresì agli autisti di autocarro e ai motociclisti una giacca invernale.

Ove ne prescriba l'uso, l'azienda fornirà ai dipendenti capi di abbigliamento specifici e i relativi accessori.

Disposizione comune

Il valore della concessione totalmente o parzialmente gratuita del vestiario (ed anche, ove esistente, dell'alloggio e/o della fruizione delle tariffe agevolate sull'"energia elettrica") non viene computato ad alcun effetto e non costituisce base di computo ai fini degli istituti retributivi a corresponsione indiretta o differita ivi compreso il t.f.r.

Art. 45

(Mense)

Per le mense e le convenzioni ad esse riconducibili si fa riferimento alle regolamentazioni esistenti a livello di singole aziende.

Art 46

(Premio di risultato)

Premessa

La contrattazione aziendale con contenuti economici è prevista, in conformità alla disciplina sugli "assetto contrattuali" di cui all'art. 3 del presente c.c.n.l., per la istituzione di un premio di risultato volto ad incentivare la produttività del lavoro.

L'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività dell'azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali. Il premio variabile, che sarà disciplinato in sede di contrattazione triennale di secondo livello prevista dall'art. 3 ("Assetto contrattuali") del c.c.n.l. sulla base di criteri e principi definiti dal presente articolo, è commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di tali progetti nonché all'andamento generale dell'azienda e si caratterizza, per ciò stesso, come elemento variabile della retribuzione.

Allo scopo dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le parti valuteranno preventivamente, in appositi incontri, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, tenendo presenti i provvedimenti emanati dagli Organismi competenti, con particolare riguardo, tra l'altro, agli obiettivi di recupero di produttività ed agli standard di qualità.

Criteri per la determinazione del premio

L'importo erogabile a titolo di premio di risultato verrà fissato dalle parti nell'ambito della contrattazione triennale di secondo livello sulla base degli obiettivi di efficacia ed efficienza derivanti dalla realizzazione dei progetti di cui al presente articolo e in relazione agli obiettivi di redditività dell'azienda, tenuto conto delle determinazioni assunte dagli Organismi di cui al precedente 3° comma anche in materia tariffaria con particolare riferimento al recupero di produttività.

Il premio deve essere determinato, oltre che da un incremento della produttività e qualità, da un miglioramento dell'andamento economico dell'impresa. Pertanto, in sede di elaborazione della struttura del premio di risultato, dovranno essere individuati e definiti precisi meccanismi di reciproca influenza tra i parametri di redditività e produttività/qualità.

Il premio di risultato si articola nelle seguenti due voci:

- a) redditività aziendale,
- b) incentivazione della produttività/qualità

e sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle due voci sopra indicate con ripartizione percentuale tra le stesse.

Redditività aziendale

La redditività aziendale è correlata all'andamento generale dell'azienda. Essa è riferita ad obiettivi espressi dalle variazioni positive di voci di bilancio aziendale connesse con l'andamento generale dell'azienda (ad esempio margine operativo lordo o altro indice).

Le variazioni sono quelle registrate nell'anno cui si riferisce il premio rispetto ad un periodo precedente.

Incentivazione della produttività/qualità

L'incentivazione della produttività/qualità si attua attraverso la individuazione ed il conseguimento di specifici obiettivi che possono riguardare azienda, area, reparti, unità, gruppi ecc., e riferirsi, oltre agli aumenti di efficienza tecnica ed economica, anche ad incrementi di qualità del servizio, tenuto conto degli standard stabiliti dagli Organismi competenti.

Gli obiettivi devono essere misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti ed idonei a realizzare reali incrementi di efficienza e di efficacia. Rispetto agli obiettivi posti, dovranno essere stabiliti gli indicatori, gli specifici valori ai quali correlare le percentuali di premio da erogare e la relativa metodologia applicativa, ivi compresa la soglia minima di risultato, al di sotto della quale non si dà luogo ad alcuna erogazione.

Gli obiettivi potranno essere riesaminati annualmente e adeguati alle esigenze aziendali.

Gli obiettivi cui è legata la corresponsione del premio saranno portati a conoscenza dei lavoratori.

Erogazione del premio

Il premio di risultato viene corrisposto annualmente, è variabile in funzione del raggiungimento dell'insieme degli obiettivi condivisi e può essere differenziato per azienda, area, reparto, unità, gruppo, ecc. L'entità del premio e la conseguente erogazione sono determinabili solo a consuntivo, dopo che siano stati verificati i risultati concretamente realizzati in termini di redditività, produttività e qualità.

Successivamente all'approvazione del bilancio aziendale, in apposito incontro, verrà data informazione da parte dell'azienda alle Organizzazioni sindacali sul livello dei risultati raggiunti nel corso dell'anno considerato e sull'ammontare del premio che sarà erogato.

Il premio di risultato verrà corrisposto sotto forma di somma "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non sarà utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.

Le parti stipulanti il presente c.c.n.l. si danno atto che il premio di risultato ha carattere di variabilità e caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Al fine di collegare il premio di risultato con l'impegno lavorativo del personale, l'ammontare dei relativi importi individuali eventualmente spettanti ai singoli lavoratori sarà decurtato come segue:

- dell'1%:

a) per ogni rimprovero scritto successivo al primo;

b) per ogni multa successiva alla prima;

- del 2% per ogni giorno di sospensione, quando tale provvedimento non superi i cinque giorni;

- del 4% per ogni giorno di sospensione superiore a cinque giornate, a far tempo dal primo giorno del provvedimento disciplinare.

Dette riduzioni sono cumulabili.

Sono esclusi dall'erogazione delle misure economiche previste dal presente articolo quei lavoratori che siano incorsi in una delle seguenti sanzioni previste dall'art. 25 ("Provvedimenti disciplinari") del c.c.n.l. e cioè:

- a) trasferimento per punizione;
- b) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- c) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza.

In caso di passaggio di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore a 15 giorni.

Il premio, che va erogato con le competenze del mese di luglio di ogni anno, assorbe ogni e qualsiasi corresponsione esistente allo stesso o ad analogo titolo in sede aziendale e dovrà essere collegato alla presenza in servizio nonché all'inquadramento dell'interessato.

Le parti condividono l'importanza sostanziale del fattore riservatezza per una corretta definizione e gestione, nel tempo, del premio di risultato. Le Organizzazioni sindacali, ad ogni livello contrattuale, si impegnano pertanto a mantenere l'assoluta riservatezza - ai sensi del presente c.c.n.l., delle norme civili e penali ed in particolare delle normative CONSOB per le società quotate in borsa - sulle informazioni e sui dati gestionali, tecnici e produttivi comunicati dalle aziende durante le fasi di negoziazione e successive verifiche.

Art. 47

(Preavviso - Trattamento sostitutivo)

Per i casi in cui si proceda alla risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'azienda mediante preavviso o erogazione della corrispondente indennità sostitutiva, i termini del preavviso stesso sono i seguenti:

- mesi 1 per i lavoratori con anzianità fino a 2 anni compiuti;
- mesi 3 per i lavoratori con anzianità da 2 a 10 anni compiuti;
- mesi 4 per i lavoratori con anzianità oltre i 10 anni compiuti.

I predetti termini sono ridotti alla metà nel caso in cui il rapporto di lavoro sia risolto dal lavoratore.

I termini della disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante la decorrenza del periodo di preavviso, le aziende concederanno al lavoratore permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La durata e l'orario di tali permessi sono stabiliti in rapporto alle esigenze di servizio.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

Norma transitoria

Mensilità aggiuntive - Per il personale in servizio alla data di stipulazione del c.c.n.l. 24 luglio 2001, si applicano - al verificarsi dei presupposti previsti dalla precedente normativa - le disposizioni concernenti l'istituto delle mensilità aggiuntive al trattamento di fine rapporto (e gli elementi retributivi da prendere a riferimento), fermo restando che i relativi importi verranno calcolati nella misura spettante nel mese di sottoscrizione del c.c.n.l. 24 luglio 2001.

Art. 48

(Trattamento di fine rapporto)

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro spetta un trattamento di fine rapporto (t.f.r.) per la cui disciplina si fa riferimento a quanto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

In applicazione dell'art.1 della sopracitata legge, la retribuzione da prendere come base per la determinazione del t.f.r. è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
- ex indennità di contingenza;
- aumenti periodici di anzianità;
- ex premio di produzione;
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- importi "ad personam" riferiti agli ex istituti contrattuali dei supplementi dei minimi, aumenti biennali/scatti di anzianità e dei livelli salariali di categoria;
- superminimi individuali/aumenti di merito;
- Elemento distinto della retribuzione (E.d.r.) di cui al Protocollo Governo-parti sociali del 31 luglio 1992;
- differenze sui minimi in caso di mutamento mansioni;
- indennità di reperibilità;
- controvalore alloggio in caso di concessione dello stesso a fini di reperibilità;
- indennità temporanea apprendisti.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in atto per il personale in forza alle aziende alla data di stipulazione del c.c.n.l. 24 luglio 2001.

Relativamente alle anticipazioni t.f.r. previste dalla legge, sono fatte salve le condizioni aziendali di miglior favore.

Art. 49

(Previdenza complementare)

Le parti si impegnano a promuovere le necessarie iniziative nei confronti delle altre fonti istitutive degli attuali fondi operanti nel settore, Fiprem, Fopen e Pegaso, in relazione agli indirizzi formulati dalla Commissione bilaterale, istituita con il c.c.n.l. 18 luglio 2006, al termine dei suoi lavori nel corso della vigenza del predetto c.c.n.l., in merito alla eventualità di realizzazione di future sinergie tra detti fondi.

Art. 50

(Assistenza sanitaria integrativa)

Le parti, nel riconoscere la crescente diffusione nel settore della copertura sanitaria integrativa attraverso fondi aziendali o mediante altri strumenti, tra cui anche le convenzioni aventi ad oggetto specifici "pacchetti sanitari", condividono l'impegno ad assicurare l'accesso a tale copertura a tutti i lavoratori del settore, demandando a livello aziendale la definizione delle modalità di copertura che potranno tener conto delle esperienze finora maturate nel settore, anche in conformità dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento in materia.

Durante la vigenza contrattuale, le parti si incontreranno per una verifica congiunta sull'andamento della copertura sanitaria integrativa nel settore.

Art. 51

(Attività ricreative, culturali e sportive)

Fermo restando il rinvio alle discipline in materia in essere nelle aziende e derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale, eventuali attività culturali, ricreative, assistenziali, sportive o altre attività connesse o analoghe a favore dei lavoratori, possono essere promosse o gestite in conformità all'art. 11 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 52

(Assicurazioni)

Per i lavoratori non soggetti a norma di legge all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, le aziende provvedono all'assicurazione per morte o invalidità permanente conseguenti ad infortunio sul lavoro. Le indennità assicurate corrispondono, in caso di morte o di invalidità permanente totale, rispettivamente a 5 o 6 retribuzioni annue ed in caso di invalidità permanente parziale alle tabelle dell'INAIL.

In relazione alla previsione di cui all'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, vale quanto previsto nell'art. 22 ("Quadri").

Sono fatte salve le discipline aziendali vigenti alla data di entrata in vigore del c.c.n.l. 24 luglio 2001 in materia di:

- assicurazione per morte o invalidità permanente conseguenti ad infortunio extraprofessionale;

- assicurazione per le invalidità permanenti di grado inferiore a quello minimo previsto per l'indennizzo da parte dell'INAIL (c.d. "franchigia") a favore dei lavoratori soggetti a norma di legge all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e dei lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo.

Art. 53

(Decorrenza e durata)

Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali di cui all'art. 3 ("Assetti contrattuali"), in una prospettiva di razionalizzazione e semplificazione, al fine di favorire l'allineamento della scadenza del presente contratto a quella esistente in altri analoghi settori, il presente contratto copre il periodo fino al 31 dicembre 2012.

Per quanto concerne la decorrenza, restano salvi gli effetti che con riferimento a singoli istituti siano necessariamente collegati o siano stati espressamente concordati per una data diversa da quella del comma precedente.

Il presente contratto si intenderà rinnovato di anno in anno sia con riferimento alla parte economica che alla parte normativa, qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti almeno 6 mesi prima della scadenza.

Art. 54

(Successione dei contratti)

Premesso che il c.c.n.l. 24 luglio 2001 ha annullato e sostituito, a far data dalla sua stipulazione, le clausole anteriormente applicate derivanti da precedenti contratti nazionali limitatamente alle materie disciplinate dal c.c.n.l., sono confermate - salvo gli effetti e le risultanze derivanti dagli accordi 18 luglio 2006 e 5 marzo 2010 di rinnovo contrattuale - le discipline collettive nazionali di raccordo, sottoscritte in applicazione dell'art. 54, nella vigenza del c.c.n.l. 24 luglio 2001, per realizzare una situazione di coerenza con i nuovi assetti contrattuali.

Art. 55

(Inscindibilità e interpretazione del contratto)

Le disposizioni del presente contratto, sia nell'ambito di ogni singola regolamentazione, come nel loro insieme, sono correlative ed inscindibili tra loro, costituendo il trattamento complessivo del lavoratore, non cumulabile, neppure in parte, con qualunque altro trattamento collettivo.

L'interpretazione delle norme del presente contratto è demandata alle parti stipulanti. La richiesta di interpretazione potrà essere avanzata da una delle parti indicando la norma in contestazione; l'incontro avverrà entro trenta giorni dalla richiesta.

A tale proposito si istituisce a far data dal 31 marzo 2010 una Commissione di conciliazione di settore, composta da 6 membri di parte datoriale e 6 membri di parte sindacale.

Art. 56

(Distribuzione del contratto)

Una copia del presente contratto sarà distribuita a ciascun lavoratore.

Art. 57

(Norme finali)

Norme aziendali

Oltre che alle norme del presente contratto, i lavoratori devono uniformarsi a tutte quelle altre che potranno essere stabilite dalle aziende, purché esse non siano limitative dei diritti derivanti ai lavoratori stessi dal presente contratto. Tali norme in ogni caso devono essere portate a conoscenza dei lavoratori con ordini di servizio od altro mezzo.

Reclami e controversie

Sono fatte salve le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto; le controversie individuali e plurime tra azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la direzione e la R.S.U. e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali, fermo restando quanto previsto in accordi interconfederali vigenti e/o negli accordi in essere derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale.

Dichiarazione a verbale

1) Dicitura Organizzazioni sindacali - Le parti si danno atto che laddove nel testo del contratto od in altri accordi sindacali vengono usate le espressioni "Organizzazioni sindacali" (od "Organizzazione sindacale") ovvero "Organizzazioni sindacali (od "Organizzazione sindacale") dei lavoratori elettrici", esse devono intendersi riferite esclusivamente alle Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto stesso. Le parti si danno atto, altresì, che laddove nel testo del contratto od in altri accordi sindacali viene usata l'espressione "R.S.U.", in caso di loro assenza, le relative funzioni sono svolte dalle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali.

Esercizio del diritto di sciopero

Le parti, tenuto conto dell'impegno assunto in sede di sottoscrizione del c.c.n.l. 24 luglio 2001 di definire gli aspetti applicativi di quanto previsto dalla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, stabiliscono il seguente percorso procedurale ed operativo.

Sono confermate le seguenti prassi in atto per le procedure di raffreddamento/conciliazione - di seguito riportate - da valere fino alla definizione dell'accordo per il settore elettrico in materia di esercizio del diritto di sciopero, fermo restando che in tale occasione è fatta salva una possibile diversa regolazione delle suddette clausole, anche per tener conto dell'esperienza maturata dalla loro sperimentazione e dell'accordo complessivo raggiunto.

Procedure di raffreddamento e conciliazione

Preventivamente alla proclamazione di sciopero, l'Organizzazione sindacale che promuove uno stato di agitazione deve rendere noto, in forma scritta, all'azienda - ed anche all'associazione datoriale in caso di vertenze di settore - i termini della controversia affinché possa valutare la problematica oggetto di contenzioso.

L'azienda entro 5 giorni dalla richiesta procede alla formale convocazione della richiedente Organizzazione sindacale firmataria del c.c.n.l. ed il confronto deve esaurirsi entro 5 giorni dalla convocazione.

Decorsi 5 giorni dalla formale convocazione, ove non sia stato superato il motivo del conflitto, la prima fase della procedura si intende esaurita con esito negativo.

Se l'azienda non convoca l'Organizzazione sindacale richiedente, decorsi 10 giorni dalla richiesta di incontro, la prima fase della procedura si intende esaurita con esito negativo.

In alternativa a quanto sopra stabilito, le Organizzazioni sindacali potranno fare ricorso alla procedura di conciliazione amministrativa presso le autorità competenti, come disciplinata dalla legge di regolamentazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 3 del c.c.n.l. per i lavoratori addetti al settore elettrico con riferimento alle specifiche procedure per il rinnovo del c.c.n.l. e degli accordi di secondo livello e alle controversie sugli assetti contrattuali elettrici.

Entro un mese dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l., viene costituita una Commissione paritetica nazionale per un approfondimento della tematica relativa all'esercizio del diritto di sciopero finalizzato alla definizione di una regolamentazione per il settore elettrico. la Commissione presenterà le proprie conclusioni alle parti - per il conseguente negoziato - entro 6 mesi dal proprio insediamento.

Le disposizioni del presente verbale, vengono trasmesse, con lettera congiunta delle parti, alla Commissione di garanzia per l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 18 luglio 2006

* * *

Esercizio del diritto di sciopero

Linee-guida per la definizione della nuova regolamentazione del diritto di sciopero

Le parti nella consapevolezza del ruolo essenziale del servizio elettrico che per sua natura e funzione non può essere comprimibile/sostituibile con servizi alternativi, condividono l'impegno, nei confronti della collettività, di realizzare un rinnovato assetto di regole per una gestione "responsabile" del conflitto e concordano le seguenti linee-guida per la definizione della nuova disciplina per l'esercizio del diritto di sciopero nel settore elettrico:

- individuazione della salvaguardia della continuità del servizio e della sicurezza del sistema elettrico nei confronti di tutti gli utenti, come parametro per la determinazione delle prestazioni indispensabili e per l'individuazione dei lavoratori da esentare;
- individuazione dei lavoratori esentati in quelli strettamente necessari all'effettuazione delle prestazioni indispensabili, utilizzando al meglio le innovazioni tecnologiche ed organizzative con l'obiettivo di consentire ai lavoratori, nel modo più ampio possibile, l'esercizio del diritto di sciopero;
- in occasione di scioperi a valenza nazionale con astensione della prestazione ordinaria riguardanti l'intero settore elettrico ovvero intere aziende plurilocalizzate e proclamati congiuntamente da FILCTEM, FLAEI, UILCEM, introduzione di "misure sperimentali" (che saranno verificate dopo 2 anni) atte a valorizzare l'impegno "responsabile" delle predette Organizzazioni sindacali e dei singoli lavoratori che, pur aderendo allo sciopero e sospendendo la normale prestazione lavorativa, sono tenuti ad assicurare la reperibilità,

garantendo in tal modo la continuità del servizio, secondo le esigenze tecnico operative/gestionali aziendali. In tale ottica le aziende si impegnano a destinare un importo - pari alla differenza tra i compensi percepiti dai lavoratori reperibili durante lo sciopero e quanto sarebbe loro spettato in tale arco temporale come retribuzione ordinaria - a sostegno di finalità solidaristiche a favore del settore e da individuarsi a livello aziendale;

- definizione degli aspetti procedurali per la regolamentazione del conflitto (es. raffreddamento, conciliazione, rarefazione, modalità di proclamazione, ecc.) in conformità alle disposizioni normative vigenti, con l'obiettivo di prevenire le azioni di lotta.

Entro il termine di un mese dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l., le parti si impegnano a mettere a punto la suddetta regolamentazione nel rispetto delle sopraindicate linee-guida, demandando al livello aziendale l'individuazione delle qualifiche del personale da esentare.

Le presenti linee-guida vengono trasmesse alla Commissione di garanzia per l'attuazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali per la presa d'atto dell'avvio della procedura di sostituzione degli accordi preesistenti con l'impegno di inviare nei predetti termini la regolamentazione complessiva per la relativa valutazione di idoneità.

Roma 5 marzo 2010

Assoelettrica	FILCTEM-CGIL
Federutility	FLAEI-CISL
Enel S.p.a.	UILCEM-UIL
GSE S.p.a.	
So.G.I.N. S.p.a.	
Terna S.p.a.	

* * *

Roma, 5 marzo 2010

Spettabili

parti datoriali stipulanti

il c.c.n.l. settore elettrico

Loro sedi

Oggetto: Accordo sulle linee-guida per la definizione della nuova regolamentazione del diritto di sciopero.

Le scriventi Organizzazioni sindacali, con riferimento all'impegno di addivenire alla definizione della nuova regolamentazione per l'esercizio del diritto di sciopero nel settore elettrico in attuazione delle linee-guida

convenute in data odierna, si impegnano, per le eventuali proclamazioni di sciopero che intervengano nel periodo necessario alla conclusione dell'accordo di cui sopra, a rispettare quanto disposto nelle regolamentazioni pattizie già presenti nel settore.

Chiedono, inoltre, che nella definizione della nuova regolamentazione sia precisato, con riferimento alle risorse derivanti dal terzo alinea delle linee-guida sottoscritte, quanto di queste vada indirizzato ad informativa sulle ragioni che hanno determinato la proclamazione dello sciopero oltre che, come previsto, a finalità solidaristiche.

Distinti saluti.

FILCTEM-CGIL

FLAEI-CISL

UILCEM-UIL

* * *

Roma, 5 marzo 2010

Spettabili

Segreterie nazionali delle

Organizzazioni sindacali

FILCTEM, FLAEI, UILCEM

Loro sedi

Oggetto: Accordo sulle linee-guida per la definizione della nuova regolamentazione del diritto di sciopero.

Con riferimento alla vostra lettera odierna di pari oggetto, vi confermiamo che nelle more della sottoscrizione del nuovo accordo in materia, le aziende si atterranno in caso di sciopero alle modalità in atto derivanti dagli accordi presenti nel settore.

Distinti saluti.

Assoelettrica

Federutility

Enel S.p.a.

GSE S.p.a

So.G.I.N. S.p.a.

Terna S.p.a.

* * *

Avviso comune

Assoelettrica - Federutility - FILCEM-CGIL, FLAEI-CISL e UILCEM-UIL

per la costituzione presso il Ministero per lo sviluppo economico

di un Osservatorio per l'energia

Premesso che:

- in data 18 luglio 2006 è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti al settore elettrico;
- l'articolazione del sistema delle relazioni industriali oggetto del predetto contratto collettivo nazionale è basata sulla contrattazione, sul confronto, sulla consultazione e informazione preventivi e/o periodici in coerenza con la concertazione tra le parti sociali ed il Governo e con il dialogo sociale secondo le direttive dell'Unione europea;
- la predetta sistematicità delle consultazioni tra le parti, a tutti i livelli, si sviluppa su tutti i temi di interesse comune anche con il fine di pervenire alla formulazione di avvisi comuni da proporre alle istituzioni quali contributi rispetto alle problematiche di interesse del settore elettrico;

Rilevato che:

- il settore elettrico presenta proprie specificità, legate al carattere di pubblica utilità del servizio ed alle sue trasformazioni in atto connesse ai nuovi assetti e scenari di mercato conseguenti alle normative legislative nazionali e comunitarie;
- in relazione a quanto sopra è indispensabile che le parti preposte alla contrattazione collettiva del settore elettrico possano confrontarsi sulle linee di sostegno legislativo con ricadute sui programmi di sviluppo del settore, sui necessari interventi a carattere nazionale, regionale e territoriale nell'ambito della programmazione nazionale dell'energia, anche per rispondere alle esigenze di sicurezza degli approvvigionamenti di risorse primarie, di sostenibilità ambientale e di competitività del sistema elettrico;
- i predetti obiettivi possono realizzarsi se, nell'immediato, si realizza, oltre quanto sopra, un mix di combustibili più equilibrato e tendenzialmente in linea con quello europeo, incrementando significativamente l'uso delle fonti rinnovabili ed implementando le attività di ricerca ed innovazione verso le nuove fonti energetiche;
- che il Ministero per lo sviluppo economico è la sede istituzionale atta a verificare l'efficacia del processo di liberalizzazione del mercato elettrico avviato nel 1999 ed ad individuare i necessari aggiustamenti legislativi/normativi avuto riguardo sia all'evoluzione della normativa europea che a quanto accade negli altri Paesi;

Tutto quanto sopra premesso e considerato

Le parti firmatarie del c.c.n.l. del settore elettrico si propongono di operare affinché quanto premesso e considerato si realizzi nell'interesse del Paese e dello sviluppo del settore e pertanto

Chiedono

al Governo che, presso il Ministero per lo sviluppo economico, venga costituito un Osservatorio sull'energia con la partecipazione di tutti i soggetti istituzionali e della rappresentanza sociale, al fine di monitorare

l'evoluzione della situazione e suggerire gli interventi ritenuti necessari per la realizzazione degli obiettivi sopra richiamati nell'interesse della funzione di servizio pubblico peculiare del settore elettrico.

* * *

Protocollo 18 dicembre 2007

Osservatorio nazionale paritetico del settore elettrico e

Osservatorio permanente dell'energia presso il Ministero dello sviluppo economico

Le parti firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti al settore elettrico, nel sollecitare la convocazione richiesta al Ministero dello sviluppo economico per la costituzione dell'Osservatorio permanente dell'energia, di cui all'avviso comune del 18 luglio 2006, quale sede deputata ad una permanente concertazione del Governo con le parti sociali nella rispettiva espressione dei livelli confederali e di settore, istituzioni, regioni, enti locali sul complesso delle esigenze strategiche del sistema elettrico,

Riconoscendo l'importanza della comune conoscenza dell'evoluzione degli assetti del settore, ai fini del superamento di sue eventuali criticità e del consolidamento dell'alto profilo delle relazioni industriali nel contesto della contrattazione collettiva di settore si impegnano ad attivare, dal prossimo gennaio 2008 l'Osservatorio paritetico di settore, dando piena attuazione all'articolo 2 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro,

E condividono l'opportunità di realizzare anche momenti informali di consultazione e confronto per rafforzare le reciproche capacità di sensibilizzazione verso gli Organi di Governo, le forze politiche e le altre istituzioni attraverso singole iniziative e/o azioni sinergiche relative agli indirizzi delle politiche energetiche ed ambientali nazionali ed europee, con particolare riguardo al loro impatto in termini di sostenibilità ambientale, economico ed occupazionale.

Le parti intendono sia promuovere azioni di sensibilizzazione a sostegno dei programmi di investimento nell'ambito delle diverse filiere di settore e dei connessi interventi di carattere normativo e disciplinare a livello nazionale e regionale necessari alla loro realizzazione, che concordare eventuali iniziative comuni nei confronti degli enti locali per facilitare il superamento delle criticità connesse alla localizzazione e alla realizzazione di nuovi impianti e allo sviluppo di nuove tecnologie.

In relazione a quanto precede le parti individuano i seguenti, principali temi che formeranno oggetto della reciproca informativa, consultazione e confronto:

- strategie e politiche nazionali e regionali finalizzate al miglioramento dell'efficienza e alla riduzione dell'impatto ambientale della generazione di energia elettrica, in particolare gli interventi mirati all'incremento ed all'incentivazione della produzione da fonti rinnovabili;
- prospettive, problematiche e criticità connesse allo sviluppo di nuove tecnologie, investimenti in nuova capacità di generazione, trasmissione e distribuzione di energia elettrica con particolare riguardo ai temi della diversificazione delle fonti primarie e del mix di generazione, della sicurezza e dell'affidabilità del sistema elettrico;
- politiche di investimenti nelle reti, necessari a salvaguardare ed implementare l'efficienza e la garanzia del servizio agli utenti finali;

- tematiche connesse al completamento del processo di liberalizzazione ed apertura dei mercati elettrici europei alla luce dell'obiettivo di progressiva unificazione dei mercati nazionali;
- criticità e problemi connesse all'attuazione della strategia europea in tema di lotta ai cambiamenti climatici;
- aspetti connessi alla realizzazione di nuovi interventi volti alla promozione di una maggiore efficienza negli usi finali dell'energia con particolare riguardo al settore elettrico.

Circa lo sviluppo di relazioni industriali di alto profilo, finalizzate a prevenire gli eventuali conflitti dovuti agli ulteriori processi di assestamento del settore, le parti si danno atto che entro la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro dovranno essere portati a conclusione gli impegni differiti. Inoltre, in relazione alla prevista riforma della contrattazione con connessa possibile aggregazione di contratti collettivi, le parti si incontreranno per valutare le modifiche rinvenienti da eventuali accordi interconfederali in merito.

Roma addì 18 dicembre 2007

* * *

Protocollo sulle azioni sociali

Le parti - nel rispetto degli indirizzi legislativi - intendono contribuire ad affermare la dignità morale dell'attività lavorativa, promuovendo azioni e comportamenti di solidarietà sociale e di condivisione solidale; pertanto, convengono sull'opportunità di adottare, nell'ambito del rapporto di lavoro, le misure qui di seguito esposte nei confronti dei lavoratori impegnati volontariamente a svolgere un'attività o una funzione di particolare significato sociale ed umanitario e dei lavoratori che vengano a trovarsi in situazioni di bisogno degne di tutela sotto il profilo assistenziale.

Volontariato

a) Volontariato di solidarietà sociale

Le parti, riconosciuto il valore sociale e la funzione dell'attività di volontariato come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo, quali affermati dalla legge quadro sul volontariato (legge 11 agosto 1991, n. 266) manifestano la loro attenzione rispetto ai valori di cui le Associazioni di volontariato sono portatrici.

In tale ottica, le aziende, si impegnano a valutare, con criteri di ampia disponibilità e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste di lavoratori che facciano parte delle Organizzazioni di volontariato, purché iscritte nei registri di cui all'art. 6 della citata legge n. 266/1991, al fine di consentire loro interventi rientranti nell'attività dell'associazione o della cooperativa di solidarietà sociale cui aderiscono. Tali richieste possono essere dirette ad ottenere la concessione di aspettativa - non retribuita e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso - non superiore ad un anno o di permessi non retribuiti, nonché - compatibilmente con l'Organizzazione aziendale e ricorrendone ovviamente tutti i presupposti contrattuali - l'effettuazione di lavoro part-time ovvero l'adozione di orari di lavoro individuali. Resta comunque ferma la facoltà delle aziende di richiedere agli interessati tutta la documentazione ritenuta necessaria per giustificare le suddette richieste.

b) Volontariato protezione civile

In conformità alla disciplina dettata dal D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613, "Regolamento recante norme concernenti la partecipazione delle Associazioni di volontariato nelle attività di protezione civile", ai dipendenti aderenti ad Associazioni di volontariato inserite nell'apposito elenco istituito presso il dipartimento della protezione civile impiegati in attività di soccorso ed assistenza in occasione di pubbliche calamità, autorizzate dal dipartimento stesso, o dalla competente prefettura, è consentito di assentarsi dal servizio per un periodo non superiore a trenta giorni continuativi e fino a novanta giorni nell'anno.

Per il periodo di effettivo impiego nelle suddette attività, ai lavoratori interessati viene garantito il mantenimento del posto di lavoro e del trattamento economico e previdenziale (*).

I medesimi benefici sono garantiti, inoltre, per un periodo non superiore a dieci giorni continuativi e fino ad un massimo di trenta giorni nell'anno, ai lavoratori aderenti alle Associazioni di volontariato impegnati in attività di simulazione di emergenza e di formazione teorico-pratica, autorizzate preventivamente dal dipartimento della protezione civile, sulla base della segnalazione della Prefettura competente.

L'esonero dal servizio dei lavoratori dipendenti volontari da impiegare in attività addestrative o di simulazione di emergenza è subordinata alla richiesta avanzata - almeno quindici giorni prima dello svolgimento della prova - dagli interessati o dalle associazioni cui gli stessi aderiscono.

c) Volontariato nell'ambito delle attività di cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo

Considerate le finalità sociali alle quali le iniziative di cui trattasi si ispirano, le aziende danno assicurazione che ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante (ai sensi degli artt. 31 e 32 della legge 26 febbraio 1987, n. 49), che intendano prestare la loro opera in Paesi in via di sviluppo, potrà essere consentito di partecipare alle iniziative predette, mediante la concessione di un periodo di aspettativa ai sensi dell'art. 28 ("Assenze - Permessi e brevi congedi - Cariche pubbliche - Aspettativa") del presente c.c.n.l., di durata anche superiore a quella massima di un anno prevista dal contratto.

Quanto sopra, qualora sussistano tutti i requisiti legislativi previsti e compatibilmente con le esigenze del servizio.

Le aziende inoltre assicurano che, qualora l'effettuazione del periodo di servizio civile all'estero dia luogo alla definitiva dispensa dalla ferma militare obbligatoria, provvederà ad equiparare a tutti gli effetti contrattuali detto periodo al servizio militare vero e proprio, e ciò previa presentazione da parte dell'interessato del foglio matricolare e della relativa dispensa rilasciata dal Ministero della difesa.

d) Volontariato nel corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico

In conformità alla disciplina dettata dalla legge 18 febbraio 1992, n. 162 e dal regolamento di attuazione (decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 24 marzo 1994, n. 379) in materia di soccorso alpino e speleologico, i volontari del Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico del club alpino italiano (CAI) hanno diritto ad assentarsi dal lavoro nei giorni in cui svolgono le operazioni di soccorso, nonché nel giorno successivo ad operazioni di soccorso che si siano protratte per più di otto ore, ovvero oltre le ore ventiquattro. Nel computo del periodo di effettivo impiego dei lavoratori deve essere compreso il tempo necessario per la ripresa dell'attività lavorativa.

Costituisce operazione di soccorso alpino ogni intervento alpinistico e speleologico che sia volto al soccorso degli infortunati o di chi versi in stato di pericolo nonché al recupero dei caduti.

Il diritto all'astensione dal lavoro è previsto anche per i giorni di svolgimento delle esercitazioni e, cioè, dell'attività di addestramento corrispondente agli interventi suddetti, organizzata a carattere nazionale o regionale.

L'attestazione dell'avvenuto impiego dei volontari in operazioni di soccorso od esercitazioni deve essere documentata mediante le dichiarazioni previste dal regolamento di attuazione.

Relativamente ai giorni in cui si sono astenuti dal lavoro per lo svolgimento delle attività di volontariato (operazioni di soccorso ed esercitazioni di addestramento), ai lavoratori dipendenti compete l'intero trattamento economico e previdenziale.

I benefici economico-previdenziali di cui al presente punto d) e al precedente punto b), spettano ai lavoratori se e nei limiti entro i quali vengono applicati i rimborsi previsti dalla legge.

(*) Alla copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell'attività di volontariato nonché per la responsabilità civile provvede direttamente, per i propri aderenti, l'Organizzazione di volontariato.

Tossicodipendenza e alcolismo

In relazione a quanto previsto dall'art. 124 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 ("Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza") e dall'art. 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125 ("Legge quadro in materia di alcool e di problemi alcolcorrelati"), i lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, nonché i lavoratori affetti da patologie alcolcorrelate che intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi/strutture riabilitative, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Nel prendere atto di tali disposizioni, le parti, richiamandosi a quanto previsto dal 2° comma dello stesso art. 124, convengono di adottare, nei confronti dei lavoratori disponibili a sottoporsi ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso le anzidette strutture, le misure di seguito indicate:

- 1) concessione di aspettativa, non retribuita e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso, o in alternativa, di permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda;
- 2) adozione di soluzioni lavorative che rendano più agevole l'effettuazione della terapia di recupero nell'ipotesi di cui al precedente punto 1;
- 3) ricerca, a favore del dipendente che abbia positivamente concluso la terapia, di idonea sistemazione lavorativa che faciliti il reinserimento del medesimo nell'azienda e nel tessuto sociale.

Con riferimento all'adozione delle misure sopra precisate, l'azienda si riserva la facoltà di richiedere specifica documentazione, redatta a cura della struttura terapeutica individuata per la terapia.

Relativamente, poi, alle misure di cui ai precedenti punti 2 e 3 le parti intendono riferirsi a provvedimenti - sempre dietro richiesta dell'interessato e compatibilmente con le esigenze di servizio - quali: adozione di orario individuale, attribuzione di mansioni diverse da quelle assegnate, spostamento in altra unità produttiva.

In relazione a situazioni di particolare gravità, nei confronti dei dipendenti collocati in aspettativa per sottoporsi a programmi terapeutici o per assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purché convivente) tossicodipendente, l'azienda potrà valutare la possibilità di concedere sussidi straordinari.

Resta comunque facoltà dell'azienda chiedere all'interessato la documentazione ritenuta necessaria per giustificare le suddette richieste.

Congedi parentali per gravi motivi familiari

Fermo restando quanto previsto dall'art. 4, comma 2 della legge 8 marzo 2000, n. 53, e quanto specificato dal regolamento attuativo (decreto 21 luglio 2000, n. 278) in materia di congedi per gravi e documentati motivi familiari, le parti ai sensi del comma 3 dell'art. 2 del sopracitato regolamento definiscono la seguente procedura per la richiesta e per la concessione dei congedi stessi.

Il lavoratore/lavoratrice propone la concessione del congedo al datore di lavoro con un termine di preavviso di 15 giorni lavorativi rispetto alla data dalla quale si richiede la decorrenza del congedo. Il datore di lavoro è tenuto entro 7 giorni lavorativi dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa ed a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego nonché il rinvio ad un periodo successivo e determinato e la concessione parziale del congedo devono essere motivati. In tali casi, il lavoratore entro tre giorni lavorativi dalla comunicazione della risposta può proporre il riesame della domanda, sulla quale il datore di lavoro dovrà pronunciarsi definitivamente entro i successivi 10 giorni lavorativi.

Le parti stabiliscono condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dal sopracitato decreto 21 luglio 2000, n. 278, per le seguenti fattispecie:

a) Tossicodipendenza

Nei confronti di dipendenti che abbiano l'esigenza di assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purché convivente) tossicodipendente nella fase di riabilitazione, l'azienda si impegna a valutare con disponibilità, compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere congedi parentali per un periodo continuativo o frazionato, per il tempo richiesto dalla struttura terapeutica presso la quale il congiunto sia inserito e comunque per un tempo non superiore a 3 anni (senza alcuna corresponsione e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso) e/o l'adozione di soluzioni lavorative, che consentano una più valida assistenza al congiunto.

b) Alcoolismo

Nei confronti dei dipendenti che abbiano l'esigenza di assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purché convivente) alcolista nella fase di riabilitazione, l'azienda si impegna a valutare con disponibilità e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere: la concessione di congedi parentali (senza alcuna corresponsione e con

decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso) per un periodo continuativo o frazionato e/o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto.

c) AIDS

Nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di 1° grado o un parente di 2° grado purché convivente affetto da AIDS, le aziende - ferma restando la facoltà di concessione di permessi retribuiti in occasioni eccezionali, ai sensi dell'art. 28 ("Assenze - Permessi e brevi congedi - Cariche pubbliche - Aspettativa") del presente c.c.n.l. - si impegnano a valutare, con disponibilità e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere: la concessione di congedi parentali (senza alcuna corresponsione e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso) per un periodo continuativo o frazionato, al fine di consentire l'assistenza del congiunto anche durante l'effettuazione di terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche o private e/o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto.

Le parti, inoltre, rinviando all'applicazione della legge 5 giugno 1990, n. 135, che prevede che in materia di rapporto di lavoro l'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento di posti di lavoro, nonché il divieto per i datori di lavoro, pubblici e privati, di svolgere indagini volte ad accertare, nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro, l'esistenza di uno stato di sieropositività.

Le aziende, inoltre, valuteranno la possibilità di poter concedere permessi per il tempo strettamente necessario all'effettuazione di esami di laboratorio nei confronti di tutti i dipendenti che richiedano di sottoporsi a specifici esami.

d) Malattie di particolare gravità

Nei confronti di dipendenti che abbiano l'esigenza di assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purché convivente) affetto da malattia di particolare gravità (malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley), le aziende si impegnano a valutare, con disponibilità e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere: la concessione di congedi parentali (senza alcuna corresponsione e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso), per un periodo continuativo o frazionato, e/o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto.

Le aziende potranno inoltre valutare i suddetti casi di malattia come titolo di intervento particolarmente significativo ai fini della concessione di sussidi straordinari.

e) Portatori di handicap

Si rinvia alle specifiche previsioni dell'ordinamento in materia (legge quadro 5 febbraio 1992, n. 104, legge 8 marzo 2000, n. 53, decreto 21 luglio 2000, n. 278, legge 23 dicembre 2000, n. 388) e successive integrazioni e modificazioni; in aggiunta alle sopracitate provvidenze di legge, si prevede quanto segue:

- l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto compatibilmente con le esigenze di servizio;
- l'adozione di misure finalizzate a consentire la più agevole circolazione dei portatori di handicap nelle sedi aziendali.

In relazione a situazioni di particolare gravità, nei confronti dei dipendenti collocati in aspettativa per assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purché convivente), l'azienda potrà valutare la possibilità di concedere sussidi straordinari. resta in ogni caso facoltà dell'azienda chiedere al lavoratore interessato tutta la documentazione ritenuta necessaria per giustificare le suddette richieste.

* * *

Relativamente alle misure riguardanti l'adozione di soluzioni lavorative, le parti intendono riferirsi a provvedimenti - sempre dietro richiesta dell'interessato e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive - quali: adozione di orario individuale, attribuzione di mansioni diverse da quelle assegnate, spostamento in altra unità produttiva.

I lavoratori interessati sono tenuti a presentare, ai sensi del decreto n. 278/2000, tutta la documentazione ritenuta necessaria per giustificare le suddette richieste.

I congedi per le causali sopracitate sono computabili ai fini del raggiungimento del limite temporale massimo di due anni nell'intero arco della vita lavorativa del dipendente (limite superabile in caso di congedi di cui alla lettera a) e sono fruibili secondo le modalità indicate nel decreto 21 luglio 2000, n. 278.

Lavoratori stranieri

Le aziende, in caso di assunzione ai sensi delle vigenti disposizioni, di lavoratori stranieri, si impegnano ad attivarsi, nell'ambito del programma di formazione aziendale ed in collegamento con le regioni e/o con gli altri enti pubblici istituzionalmente preposti, perché gli Organi competenti promuovano iniziative finalizzate all'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori occupati nell'azienda per i quali ciò risulti necessario.

* * *

Restano, infine, confermate le condizioni di miglior favore derivanti da accordi/contratti collettivi di livello nazionale riguardanti gli effetti economici dell'aspettativa o del congedo nelle diverse ipotesi regolate dal presente protocollo.

Protocollo di intenti

e dell'occupazione del settore elettrico

Premesso che:

- l'articolo 2, comma 28, legge 23 dicembre 1996, n. 662 prevede l'adozione di misure per il perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito dei processi di ristrutturazione aziendali e per fronteggiare situazioni di crisi di enti ed aziende pubblici e privati erogatori di servizi di pubblica utilità, nonché delle categorie e settori di impresa sprovvisti del sistema di ammortizzatori sociali, mediante la costituzione da parte della contrattazione collettiva nazionale di appositi fondi in conformità del decreto del Ministero del lavoro 27 novembre 1997, n. 477;

- il 30 settembre 1999 è stato sottoscritto dal Ministro dell'industria, ENEL, le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL e le Federazioni di categoria "il protocollo " per dare attuazione agli impegni previsti dal D.Lgs. 16 marzo 1999, n. 79 sul riassetto del mercato elettrico;

Rilevato che:

- le parti, con la sottoscrizione del primo contratto collettivo nazionale dei lavoratori elettrici, hanno dimostrato la volontà di operare congiuntamente per dare concreto avvio al settore, il cui percorso di consolidamento è in fase di sviluppo progressivo;
- il settore elettrico presenta proprie specificità, legate al carattere di pubblica utilità del servizio ed alle trasformazioni in atto, imposte dai nuovi assetti e scenari di mercato derivanti dall'attuazione della normativa comunitaria;
- in relazione a quanto sopra ed alla necessità di ricercare nell'ambito dei processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendali, soluzioni adeguate e modulate alle peculiari caratteristiche dell'attività, è necessario che il settore disponga di validi strumenti, il cui accesso sia consentito a tutti gli operatori, per supportare tali esigenze specifiche, ivi compresi i processi formativi di riqualificazione e reimpiego;

Tutto quanto sopra premesso e considerato

Le parti:

- manifestano il comune intendimento di addivenire alla costituzione di un fondo ai sensi della normativa vigente (di seguito denominato "fondo"), per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e della riqualificazione professionale del personale operante nel settore elettrico;
- auspicano gli opportuni interventi, sul piano istituzionale e normativo, per coniugare le istanze del settore con il quadro di riferimento già esistente e per consentire in tempi rapidi l'avvio di detto fondo e l'utilizzo di tale strumento;

Convengono

sui seguenti principi e linee-guida sui cui sviluppare, in conformità delle vigenti disposizioni, la specifica regolamentazione settoriale della materia.

Il fondo è finalizzato a favorire il mutamento ed il rinnovamento delle professionalità e a realizzare politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione in caso di riduzioni dell'orario di lavoro, sospensioni dell'attività lavorativa e di esuberi di personale, al verificarsi dei presupposti e a fronte degli eventi individuati dalla legge 20 maggio 1975, n. 164, e dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, e rispettive successive modificazioni ed integrazioni e comunque nell'ambito e in connessione con processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale o di riduzione o trasformazione o riconversione di attività/impianti e ad affrontare situazioni congiunturali e/o strutturali relative a crisi di mercato.

Il fondo provvede per le finalità e gli eventi di cui al punto 1 mediante una pluralità di strumenti che vanno dal finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, all'erogazione di specifici trattamenti economici a sostegno del reddito dei lavoratori interessati, modulati nella durata e nella misura in relazione a quanto previsto per le analoghe fattispecie regolate nell'ambito degli ammortizzatori sociali di legge, in relazione al grado di impatto degli eventi sul rapporto di lavoro in termini di riduzione di orario, sospensione temporanea dell'attività lavorativa ed esuberi di personale. Il fondo provvede, inoltre, ad erogare misure di agevolazione all'esodo, quali la corresponsione a favore dei lavoratori di assegni straordinari per un massimo di 60 mesi su richiesta del datore di lavoro e fino a maturazione del diritto a pensione di anzianità o vecchiaia a carico degli enti previdenziali competenti.

L'accesso alle prestazioni del fondo, da parte delle imprese del settore, avviene previo espletamento delle specifiche procedure di consultazione sindacale stabilite dalla legge, da espletare nel rispetto delle modalità e dei termini temporali per ciascuna fattispecie ivi prevista (C.i.g., C.i.g.s.; mobilità).

La costituzione del fondo fa salva e non pregiudica il mantenimento e la prosecuzione - sino al termine di durata previsto dalla legge - dei complessivi diritti e trattamenti diretti e indiretti a beneficio dei lavoratori e delle imprese, derivanti dal ricorso agli ammortizzatori sociali, attivati da parte delle stesse precedentemente alla costituzione ed attivazione del fondo, sulla base della vigente legislazione in materia. Parimenti, restano fermi gli adempimenti contributivi per i trattamenti attivati sulla base del previgente sistema ed ancora in corso alla data di costituzione del fondo, con permanenza dei relativi effetti giuridici. In relazione alle finalità del fondo, le parti condividono l'esigenza che siano applicabili anche a tale fattispecie i trattamenti previsti dalla normativa di legge in materia di C.i.g.s. e mobilità (quali ad esempio, gli incentivi all'occupazione dei lavoratori in C.i.g.s. e mobilità, la sospensione temporanea degli obblighi di assunzione obbligatoria ex art. 3, comma 5, legge n. 68/1999).

Il fondo, da istituire presso l'INPS con gestione finanziaria e patrimoniale autonoma, è finanziato:

- in forma ordinaria, mediante un contributo a carico delle imprese aderenti, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, nella misura dello 0,50%, di cui lo 0,125% è a carico dei lavoratori;
- in forma addizionale, in caso di ricorso ai trattamenti integrativi del reddito dei lavoratori, nella misura dell'1,50%, calcolato sulla stessa base imponibile, a carico del datore di lavoro che si avvale di interventi di riduzione e/o sospensione dell'attività lavorativa;
- in forma straordinaria, a carico dell'impresa utilizzatrice dell'intervento, nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, in misura e per la durata corrispondente al fabbisogno di copertura del sostegno economico erogato, non inferiore ai trattamenti di legge per la mobilità, e della correlata contribuzione figurativa.

Il finanziamento - in base al principio vigente nella legislazione previdenziale della non duplicazione dell'imposizione contributiva a fronte dell'esclusivo utilizzo di un'unica forma di tutela a sostegno del reddito e dell'occupazione, alternativa e sostitutiva al regime degli ammortizzatori sociali di legge - comporta per tutte le imprese che aderiranno al fondo il conseguente esonero dagli obblighi contributivi per Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e mobilità.

Resta inteso che l'adesione al fondo, e l'insorgenza della correlata obbligazione contributiva, da parte di imprese che abbiano in corso programmi di cassa integrazione o di mobilità, è subordinata all'esaurimento dei programmi medesimi.

Il fondo è amministrato da un "Comitato amministratore" mediante la designazione di un numero paritetico di componenti in rappresentanza delle imprese aderenti e delle Organizzazioni sindacali i cui compiti e modalità di funzionamento saranno disciplinati ai sensi del citato decreto n. 477/1997.

* * *

Ove nelle competenti sedi istituzionali sia confermata la percorribilità di quanto sopra convenuto con l'adozione dei conseguenti provvedimenti, le parti si impegnano a definire la prevista regolamentazione collettiva della materia entro dalla data di sottoscrizione del presente protocollo.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 18 luglio 2006

Assoelettrica	FILCTEM
Federutility	FLAEI
Enel S.p.a.	UILCEM
GSE S.p.a.	
So.G.I.N. S.p.a.	
Terna S.p.a.	

* * *

Accordo sindacale di settore 2 dicembre 2003

sulle modalità di funzionamento dell'Osservatorio nazionale di settore

L'Osservatorio nazionale del settore elettrico è la sede di analisi, verifica e confronto sistematici sui temi individuati dal comma 3 dell'art. 2 del c.c.n.l. 24 luglio 2001.

L'Osservatorio è composto da 6 a 9 membri effettivi in rappresentanza delle parti imprenditoriali stipulanti il c.c.n.l. del 24 luglio 2001 e da 6 a 9 membri effettivi in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali del settore elettrico (FNLE/CGIL, FLAEI/CISL, UILCEM/UIL). ai lavori dell'Osservatorio potranno partecipare quali invitati, 3 rappresentanti delle Confederazioni cui aderiscono le Associazioni imprenditoriali e le aziende del settore e 3 rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori cui aderiscono i Sindacati nazionali del settore elettrico.

L'Osservatorio si potrà, altresì, avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di altri rappresentanti delle associazioni, aziende ed Organizzazioni sindacali di categoria di cui sopra e di esperti, ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dai membri effettivi.

Gli esperti potranno approfondire particolari e significativi argomenti congiuntamente indicati dalle parti.

Le iniziative di studio, ricerche ed indagini promosse congiuntamente potranno essere avviate esclusivamente dopo accordo preventivo fra le parti valutando anche la possibilità di utilizzare finanziamenti nazionali e comunitari disponibili.

Le riunioni dell'Osservatorio nazionale avverranno presso le sedi di volta in volta indicate dalle parti imprenditoriali, le quali forniranno i necessari servizi di segreteria.

Le attività, i dati e le informazioni prodotte dall'Osservatorio nazionale di settore rappresenteranno, sotto forma di orientamenti e di indicazioni, una base documentale comune e condivisa, utile all'attività delle parti per le successive iniziative.

Le conclusioni ed i contenuti degli studi effettuati ed approvati all'unanimità dall'Osservatorio nazionale di settore potranno essere diffusi anche attraverso l'utilizzazione di strumenti telematici.

Qualora non venisse raggiunta l'unanimità nelle deliberazioni, le parti potranno decidere di formalizzare il risultato della discussione evidenziando le rispettive posizioni.

La documentazione che sarà oggetto di discussione in occasione dei due incontri annuali, che è previsto siano effettuati entro il 31 maggio ed il 30 novembre - fatte salve eventuali sedute straordinarie concordate dalle parti - sarà distribuita, a cura delle Associazioni imprenditoriali, con congruo anticipo rispetto alle riunioni di cui sopra.

Qualora le materie oggetto d'esame riguardino argomenti cui le parti riconoscano particolari caratteristiche di riservatezza, si conviene che i dati emersi nel corso dell'incontro non saranno oggetto di divulgazione e saranno trattati con criteri di cautela e garanzia analoghi a quelli previsti dal D.Lgs. n. 196/2003.

L'Osservatorio nazionale di settore potrà realizzare specifiche iniziative d'approfondimento, studio e ricerca sulle materie e gli argomenti, individuati di comune accordo tra le parti, fra quelli elencati nel comma 3 dell'art. 2 del c.c.n.l. 24 luglio 2001 e, qualora sia stata acquisita una posizione comune sui risultati delle iniziative medesime, sarà predisposto un rapporto finale congiunto che potrà essere sottoposto all'attenzione degli enti e delle istituzioni pubbliche competenti anche sotto la forma di "avviso comune".

Per il funzionamento dell'Osservatorio le parti nominano al proprio interno un segretario in alternanza semestrale tra i rappresentanti delle Associazioni imprenditoriali e delle aziende del settore ed i rappresentanti delle Federazioni sindacali nazionali del settore elettrico.

Il segretario provvede a:

- convocare le riunioni di sessione ordinaria;
- ricevere le richieste delle riunioni straordinarie e alla loro convocazione;
- verbalizzare le riunioni;
- diffondere gli orientamenti, le indicazioni, gli avvisi comuni e quant'altro le parti stabiliranno di divulgare, anche per via telematica;
- adempiere a tutte le formalità necessarie alla rappresentanza dell'Osservatorio.

Le convocazioni delle sedute ordinarie dovranno pervenire alle parti almeno un mese prima della data prevista; la documentazione relativa almeno 15 giorni prima.

Le convocazioni delle sedute straordinarie dovranno pervenire almeno 7 giorni prima della data della riunione.

Le sedute stesse sono da ritenersi valide quando siano presenti almeno un rappresentante per ciascuna delle parti imprenditoriali e almeno un rappresentante per ciascuna delle parti sindacali.

Il coordinamento della discussione in occasione delle sedute dell'Osservatorio sarà affidato ad un rappresentante dei membri effettivi in alternanza tra la parte imprenditoriale e la parte sindacale.

La partecipazione alle riunioni di rappresentanti confederali, sia di parte datoriale che sindacale, dovrà essere preannunciata almeno 5 giorni prima della data della riunione stessa.

In relazione agli argomenti esaminati e formalizzati nelle riunioni, copia dei risultati e delle relative documentazioni, condivisi dalle parti, andranno portate a conoscenza delle Commissioni permanenti nazionali e/o delle altre Commissioni paritetiche di settore.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 2 dicembre 2003

Assoelettrica	FNLE
Federelettrica	FLAEI
Enel S.p.a.	UILCEM
GRTN S.p.a.	

* * *

Allegato all'art. 13 "Apprendistato"

Apprendistato professionalizzante

Fac-simile di schema di piano formativo individuale

Oggetto: Piano formativo individuale per il contratto di apprendistato professionalizzante, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e dell'art. 13 c.c.n.l. dei lavoratori elettrici.

Azienda

La sottoscritta società con sede legale in via

iscritta al registro delle imprese di al n., codice fiscale, partita IVA
.....

Apprendista

Nome e cognome nato a via

residente in indirizzo, codice fiscale,

titolo di studio

coerente/non coerente con la qualifica da conseguire

eventuali precedenti corsi formativi (tipologia) durata

eventuali precedenti periodi di apprendistato con altri datori di lavoro, dal al

Elementi del rapporto di apprendistato

Disciplina normativa: art. 13 c.c.n.l. dei lavoratori elettrici

qualifica da acquisire

inquadramento iniziale

durata dell'apprendistato

periodo di prova: 30 giorni

orario di lavoro: 38 ore settimanali

Piano formativo individuale

Ore complessive di formazione:

Tutor aziendale

Durante il periodo di vigenza del contratto di apprendistato - tenuto conto della durata contrattuale sopra indicata (pari a ... mesi) - sarà realizzato il progetto formativo (vd. scheda allegata) di cui costituisce parte integrante, finalizzato al conseguimento della qualifica in categoria (ex art. 13, comma 5, c.c.n.l. dei lavoratori elettrici).

L'itinerario formativo previsto si articola in contenuti a carattere trasversale di base (prevenzione antinfortunistica, disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale e del ciclo produttivo) e contenuti tecnico-professionali e si snoda durante tutto l'arco di vigenza del contratto di apprendistato. La metodologia didattica prevede percorsi formativi "on the job" o in affiancamento, moduli di formazione teorica, nonché modalità "e-learning". Nel corso della durata del contratto di apprendistato sono previste verifiche dell'andamento positivo del percorso formativo e professionale dell'apprendista.

Data

Firma azienda

.....

Firma lavoratore

.....

Apprendistato professionalizzante

Progetti formativi riferiti alle qualificazioni

indicate all'art. 13 c.c.n.l. dei lavoratori elettrici

Qualificazione corrispondente a mansioni di categoria A1

- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implicino responsabilità di identico livello"

Qualificazione corrispondente a mansioni di categoria B1

- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "impiegato di concetto"

- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "addetto tecnico"

- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "addetto commerciale"
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "addetto amministrativo"
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "addetto informatico"
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti"
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "addetto conduzione impianti"
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "addetto tecnico fonti rinnovabili"
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "addetto dispacciamento"

Qualificazione corrispondente a mansioni di categoria CS

- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "operatore qualificato perforazione" (area geotermica)
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "elettricista qualificato"
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "elettricista qualificato CAT"
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "manutentore qualificato stazioni, linee"
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "manutentore qualificato produzione" (area idroelettrica)
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "manutentore qualificato produzione" (area geotermica)
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "manutentore qualificato produzione" (area termoelettrica)
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "addetto segreteria con mansioni d'ordine"

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implicino responsabilità di identico livello"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implicino responsabilità di identico livello
Durata dell'apprendistato	26 mesi/24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	260 ore/240 ore
Durata media annua della formazione	120 ore

Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'area professionale di inserimento/destinazione, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale
Contenuti a carattere trasversale di base	<p>I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in sei aree tematiche:</p> <p>Sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa vigente in materia di salute, sicurezza e ambiente - Il piano di emergenza - Uso dei dispositivi di protezione individuale - Corso antincendio - Linee-guida della politica aziendale sulla sicurezza <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal c.c.n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa di legge, contrattuale e aziendale sul rapporto di lavoro - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi - Malattie ed infortuni - Diritti e doveri del lavoratore - Trattamento economico e istituti assistenziali/previdenziali - Codice etico <p>Organizzazione aziendale e ciclo produttivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - La società, la storia, la struttura, il business - Il settore dell'energia elettrica: gli attori, il mercato elettrico, la sua evoluzione, organizzazione e le principali regole di governo - Strutture organizzative e processi - Cultura organizzativa e scelte di progettazione organizzativa - D.Lgs. n. 231/2001: modello organizzativo e sistema di "governance" <p>Comunicazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principi della comunicazione - Tecniche di comunicazione <p>Corso di lingua</p> <p>Strumenti e supporti informatici</p>
Contenuti tecnico-professionali	<p>I contenuti formativi del programma di formazione tecnico-professionale per il conseguimento della qualifica di impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implicino responsabilità di identico livello sono articolati in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modulo formativo finalizzato all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali specifiche dell'area funzionale di destinazione dell'apprendista - Modulo di sviluppo di competenze trasversali
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio

	<p>in training, training "on the job".</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le fasi di affiancamento si compongono di due momenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una prima fase, finalizzata a conoscere le attività dell'area di destinazione; - una seconda fase focalizzata sulla conoscenza delle attività connesse con quelle della propria area di destinazione, al fine di comprendere i processi nei quali è coinvolta. <p>Il training "on the job" consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività.</p> <p>Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione "on the job".</p>
--	---

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Impiegato di concetto"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Impiegato di concetto
Durata dell'apprendistato	38 mesi/34 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	380 ore/340 ore
Durata media annua della formazione	120 ore
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborare documenti, grafici e tabelle - Gestire correttamente il rapporto di lavoro - Utilizzare e aggiornare schedari e archivi elettronici - Accedere a reti Intranet/Internet - Realizzare semplici pagine web - Operare nell'ambito delle prassi organizzative poste in essere - Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali e nel contesto in cui opera - Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
Contenuti a carattere trasversale di base	<p>I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in quattro aree tematiche:</p> <p>Sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa vigente in materia

	<ul style="list-style-type: none"> - Il piano di emergenza - Uso dei dispositivi di protezione individuale - Corso antincendio <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal c.c.n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi - Malattie, infortuni - Trattamento economico e istituti assistenziali/previdenziali - Codice etico <p>Organizzazione aziendale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cenni organizzazione della struttura - I principali comandi del sistema operativo - I comandi e le procedure per l'elaborazione di testi, gestione di una base dati, elaborazione dati con foglio elettronico, accesso a reti e banche dati locali - Gli schemi standard per la produzione di verbali, relazioni, lettere, modulistica - I sistemi di archiviazione e classificazione - Nozioni di tecnica d'ufficio per svolgere operazioni di contabilità, amministrazione del personale ed altre prassi amministrative - La normativa fiscale e tributaria che disciplina la prestazione di servizi - Le strutture e le funzioni linguistiche principali <p>Nozioni basilari di comportamento organizzativo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sapersi adeguare alle innovazioni - Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale - Tecniche basilari di gestione della comunicazione
Contenuti tecnico-professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico-professionale per il conseguimento della qualifica di impiegato di concetto riguardano i seguenti ambiti tematici:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il settore elettrico - legislazione del lavoro - amministrazione del personale/documenti amministrativi/commerciali
Metodologia didattica	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training "on the job".</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche, lezioni ed esercitazioni. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa.</p> <p>Il training "on the job" consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti</p>

	utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione "on the job".
--	--

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Addetto tecnico"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Addetto tecnico
Durata dell'apprendistato	38 mesi/34 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	380 ore/340 ore
Durata media annua della formazione	120 ore
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisire la conoscenza completa di tutti i processi lavorativi specifici della distribuzione - Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione in autonomia delle procedure informatiche dell'area tecnica - Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle attività di progettazione, manutenzione e conduzione impianti - Acquisire le conoscenze delle principali normative in materia di sicurezza sul lavoro
Contenuti a carattere trasversale di base	<p>I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in tre aree tematiche:</p> <p>Sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa vigente in materia - Prevenzione del rischio elettrico - Formazione emergenza antincendio - Formazione sul primo soccorso - Sistema gestione sicurezza SGS - Sistema gestione ambiente SGA <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal c.c.n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi - Malattie ed infortuni - Diritti e doveri del lavoratore - Codice etico <p>Organizzazione aziendale e ciclo produttivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Struttura ed organizzazione aziendale

	- Il mercato elettrico: evoluzione del mercato e le principali regole di governo
Contenuti tecnico-professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico-professionale per il conseguimento della qualifica di addetto tecnico sono:- Impiantistica BT/MT/AT- Progettazione impianti- Esecuzione lavori BT/MT- Appalti e gestione materiali- Sistema gestione manutenzione- Manutenzione linee e cabine BT/MT- Telecontrollo ed automazione- SIGRAF- Contatore elettronico- Aspetti applicativi della normativa n.626/1994- Aspetti applicativi della normativa n. 494/1996- Aspetti gestionali ed applicativi delle PRE- SAP processi- Ruolo ed assunzione responsabilità- Rapporti interpersonali e gestione delle risorse
Metodologia didattica	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training "on the job".</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema.</p> <p>Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa.</p> <p>Il training "on the job" consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività.</p> <p>Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione "on the job".</p>

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Addetto commerciale"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Addetto commerciale
Durata dell'apprendistato	38 mesi/34 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	380 ore/340 ore
Durata media annua della formazione	120 ore

Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - Orientarsi nel contesto organizzativo - Affrontare in autonomia l'esecuzione delle attività di gestione commerciale del cliente - Gestire la relazione con il cliente - Conoscere e operare con il Customer Relationship Management - Conoscere e operare con i programmi standard di Office Automation (Outlook, Internet Explorer, Word, Excel)
Contenuti a carattere trasversale di base	<p>I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in tre aree tematiche:</p> <p>Sicurezza sul lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il D.Lgs. n. 626/1994 - Normativa generale - Videoterminali, sicurezza e salute sul lavoro - La Safety in azienda: manuale di sicurezza negli uffici <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal c.c.n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi - Malattie, infortuni - Diritti e doveri del lavoratore - Codice etico <p>Organizzazione, struttura e processi aziendali</p> <ul style="list-style-type: none"> - Struttura organizzativa aziendale e principali processi - Direzione commerciale: struttura organizzativa e principali processi - La rete commerciale: persone, processi e tecnologie - Le relazioni con le unità commerciali - Le opportunità di business: i prodotti e i servizi - Il mercato elettrico: evoluzione del mercato e le principali regole di governo - L'Autorità per l'energia elettrica e il gas - La delibera dell'autorità n. 200/1999 - Gestione delle informazioni e protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003) - La classificazione delle informazioni - Il modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231
Contenuti tecnico-professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico-professionale per il conseguimento della qualifica di addetto commerciale sono:</p> <p>Il contratto, il contratto di fornitura di energia elettrica, il sistema elettrico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il contratto: fonti giuridiche e elementi del contratto - Il contratto di fornitura di energia elettrica: aspetti legali e commerciali - Elementi del contratto di energia elettrica (potenza impegnata e disponibile, tensione, scadenza) - Applicabilità contratto uso domestico - Documentazione contrattuale (comprese nozioni normativa edilizia) - Nozioni di elettrotecnica di base

- Il sistema elettrico: impianti, linee e cabine e prese
- I complessi di misura e il contatore elettronico
- Elementi di base di lavori semplici e lavori complessi
- La delibera dell'autorità n. 155/2002 - Nozioni base
- Customer Relationship Management (CRM) e sistemi di interazione con il cliente
- L'organizzazione per processi e le norme ISO
- I processi lavorativi di Contact Center e UTC
- Il CRM, filosofia e funzionamento
- I sistemi di gestione automatica dell'interazione con il cliente: barra telefonica/documentale, IVR, sportello on-line, ecc.
- I sottosistemi informatizzati per la gestione delle operatività commerciali
- Il Knowledge and Tutoring (KBMS)
- Il contratto di energia elettrica a sistema CRM (concetto di contatto, ricerca cliente, criteri di ricerca, creazione cliente, maschere di consultazione, identificazione forniture uso domestico)
- Esercitazioni a sistema CRM
- Contributi di allacciamento, tariffe e criteri di fatturazione
- Oneri di attivazione
- Contributi di allacciamento
- Trattamento fiscale
- Esercitazioni determinazione contributi di allacciamento
- Criteri di fatturazione (ciclicità di fatturazione e lettura)
- Opzioni tariffarie: concetti generali e usi domestici
- Consulenza uso domestico - uso simulatore
- Uso strumenti e illustrazione KBMS
- Esercitazioni di navigazione in KBMS
- Esercitazioni a sistema CRM (vulture, subentri e modifiche contratti uso domestico)
- Modifiche dati in archivio
- Uniformità comportamentali da KBMS
- Legislazione urbanistica (legge n. 47/1985 - leggi regionali - T.U., ecc.)
- Richieste di nuovo allacciamento: preaccettazione e emissione preventivo
- Esercitazioni a sistema
- Delibera n. 201/1999 e delibera n. 4/2004
- Lavorazione corrispondenza inbound: stipula contratti e istanze (coda IST)
- Esercitazioni a sistema CRM e di lavorazione coda IST
- Contratti e fatturazione- Opzioni tariffarie contratti usi diversi
- Vulture e subentri altri usi
- La fattura e il sistema di fatturazione
- Consultazione da sistema CRM di fatture
- Modifiche dati in fattura (recapito, anagrafica, condizioni contrattuali, cessazioni, ecc.)
- Letture dei contatori: inserimento lettura e rettifiche di letture errate
- Esercitazione di lavorazione letture da IVR, e call list

	<ul style="list-style-type: none"> - Forniture per cantiere - Forniture straordinarie e fatturato locale - Esercitazioni a sistema <p>Commerciale specialistica</p> <ul style="list-style-type: none"> - La qualità commerciale - Approfondimenti, ICSE - Evasione preventivi <p>Gestione del credito</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nozioni base del credito (definizione e classificazione) - Gestione del fatturato e credito RAP - La domiciliazione bancaria-postale e con carta di credito - Esercitazioni di prenotazione e revoca domiciliazione bancaria - Processo di rifatturazione (sospensiva e compensazione automatica) - Normativa di gestione morosi e DIM DIC PAG integrato CRM/EGC - Rateizzazioni - teoria ed esercitazioni - EGC: illustrazione maschere di consultazione - Esercitazioni di ricerca e navigazione in EGC - CVA modalità accesso, consultazione e ricerca <p>Customer Service e Customer Care</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicazione e relazione - Customer care - Ascolto attivo - La qualità del servizio - La gestione dei rapporti interpersonali - Lavorare in team - La gestione dei reclami <p>Office Automation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introduzione al PC e ai programmi applicativi - Windows NT 4.0 - base e avanzato - Outlook - base e avanzato - Word - base e avanzato - Excel - base e avanzato
Metodologia didattica	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training "on the job".</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi ed attività e il raggiungimento di capacità autonoma di gestione dei clienti.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a familiarizzare con il linguaggio commerciale e il sistema, al progressivo consolidamento dell'apprendimento delle conoscenze, delle capacità e dei comportamenti e allo svolgimento di attività lavorative in autonomia, pur se semplici.</p> <p>Il training "on the job" permette all'apprendista di svolgere attività, via via più complesse, con la garanzia e sicurezza di poter verificare, in tempo reale,</p>

	dubbi o incertezze, nel rispetto e nell'interesse del cliente e dell'azienda. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione "on the job".
--	--

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Addetto amministrativo"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Addetto amministrativo
Durata dell'apprendistato	38 mesi/34 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	380 ore/340 ore
Durata media annua della formazione	120 ore
Obiettivi formativi	Fornire supporto operativo alla gestione dei sistemi contabili, dei processi di gestione dei cicli passivo e attivo e del processo fiscale
Contenuti a carattere trasversale di base	<p>I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in quattro aree tematiche:</p> <p>Sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principali norme di legge e procedure interne in materia di sicurezza del lavoro - Illustrazione degli ambienti e dei posti di lavoro, con indicazioni per il corretto uso delle postazioni e attrezzature di lavoro - Interventi di pronto soccorso - Analisi e discussione di casi pratici <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal c.c.n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi - Malattie, infortuni - Diritti e doveri del lavoratore - Codice etico <p>Organizzazione aziendale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione aziendale - Comunicazione interna ed esterna - Funzioni e ruoli aziendali <p>Capacità organizzative</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - La comunicazione interpersonale e il lavoro di gruppo - Orientamento al cliente - Il problem solving
Contenuti tecnico-professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico-professionale per il conseguimento della qualifica di addetto amministrativo sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principi contabili - Sistemi di definizione, gestione e aggiornamento del piano dei conti - Principi di gestione contabile del ciclo passivo e attivo - Sistemi informativi aziendali di supporto - Aspetti fiscali
Metodologia didattica	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training "on the job".</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training "on the job" consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività.</p> <p>Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione "on the job".</p>

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Addetto informatico"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Addetto informatico
Durata dell'apprendistato	38 mesi/34 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	380 ore/340 ore
Durata media annua della formazione	120 ore

Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizzare i principali prodotti di Office Automation - Sviluppare e mantenere applicativi software in diversi ambienti operativi in ambito informatico distribuito - Definire le basi dati aziendali allo scopo di ottimizzare i flussi informativi
Contenuti a carattere trasversale di base	<p>I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in cinque aree tematiche:</p> <p>Sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principali norme di legge e procedure interne in materia di sicurezza del lavoro - Illustrazione degli ambienti e dei posti di lavoro, con indicazioni per il corretto uso delle postazioni e attrezzature di lavoro - Interventi di pronto soccorso - Analisi e discussione di casi pratici <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal c.c.n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi - Malattie, infortuni - Diritti e doveri del lavoratore - Codice etico <p>Organizzazione aziendale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione aziendale - Ciclo produttivo - Funzioni e ruoli aziendali <p>Comunicazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestione dei flussi di comunicazione interni ed esterni- Tecniche di comunicazione <p>Capacità organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> - Team working e team bulding - Lavorare per obiettivi - Pianificazione e controllo
Contenuti tecnico-professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico-professionale per il conseguimento della qualifica di addetto informatico sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prodotti Office: Excel, Access, Outlook, Power Point, Word - Principali moduli SAP: HR, FI, CO, MM, SD - Ambienti operativi (in ambito distribuito): piattaforma Windows, Unix, Zos - Linguaggi di programmazione 1 e 2: Vbasic, Java, Asp, Html, C, C++, JCL, Cobol - Regole di base per la definizione di base dati - Data base: Oracle, SQL Server

Metodologia didattica	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training "on the job".</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training "on the job" consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività.</p> <p>Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione "on the job".</p>
-----------------------	--

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti
Durata dell'apprendistato	38 mesi/34 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	380 ore/340 ore
Durata media annua della formazione	120 ore
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisizione delle conoscenze/competenze per la valutazione delle condizioni tecniche degli elettrodotti (linee) o degli impianti (stazioni) - Acquisizione delle conoscenze/competenze per la valutazione dell'affidabilità dei componenti del sistema elettrico e controlli e collaudi di materiali, apparecchiature e impianti - Acquisizione delle conoscenze/competenze per l'individuazione e pianificazione degli interventi di manutenzione - Acquisizione delle conoscenze/competenze per il coordinamento del personale operativo
Contenuti a carattere	I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in quattro aree tematiche:

trasversale di base	<p>Sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il D.Lgs. n. 626/1994 - Prevenzione incendi, gestione delle emergenze e pronto soccorso- Elementi di pronto soccorso- Uso di attrezzature munite di videotermini - Manuale sicurezza negli uffici - Segnaletica di sicurezza - Dispositivi di protezione individuale - Rischio agenti chimici - Movimentazione manuale dei carichi - Imbracatura dei carichi <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal c.c.n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi - Malattie, infortuni - Diritti e doveri del lavoratore - Il codice etico <p>Organizzazione aziendale e ciclo produttivo- L'azienda: mission ed organizzazione</p> <p>Capacità organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> - Team working e team building - Pianificare e programmare - La gestione del tempo - Ascolto attivo - Economia aziendale
Contenuti tecnico-professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico-professionale per il conseguimento della qualifica di addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti sono suddivisi in tre ambiti tematici:</p> <p>Salute e sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disposizioni prevenzione rischio elettrico - Protocollo di intesa per la prevenzione del rischio elettrico negli impianti elettrici a confine <p>Operation & manutenzione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Automatismi per le stazioni elettriche AT - Sistemi di protezione delle linee elettriche AT - Fondamenti di telecontrollo - Sistemi di automazione stazioni - Guida alla manutenzione impianti - Guida ai criteri di progettazione impianti - Introduzione ai lavori sotto tensione - MBI stazioni/linee (Sistema per l'ingegneria della manutenzione) - SICAS (Sistema digitale di protezione comando e controllo delle stazioni) - GIS (Sistema georeferenziato impianti)

	<ul style="list-style-type: none"> - Palmare - Onde convogliate analogiche e digitali - Sistema di gestione qualità: impostazione e singoli processi (mantenimento, conduzione, sviluppo) <p>Information Technology</p> <ul style="list-style-type: none"> - Applicativi per la progettazione: Polluce, Aeropolis, Estor/Ares; Autocad - MS Project, Office Automation (Excel, Word, Power Point, Outlook) - SAP Global: introduzione - SAP Global: Modulo PS - SAP Global: Modulo PM - SAP Global: Modulo MM - Principi avanzati di routing e personalizzazione remotizzata Router - Modalità di individuazione e soluzione di anomalie su rete - Concetti clienti/server e Internetwork design per progettazione reti - Nozioni fondamentali linguaggi e applicazioni WEB
Metodologia didattica	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento - presso le unità operative di appartenenza e presso unità collegate a quella di appartenenza con la finalità di promuovere la conoscenza del contesto e lo sviluppo dell'integrazione interfunzionale - esercizio in training, training "on the job".</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi ed attività.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche, lezioni a sistema, esercitazioni pratiche.</p> <p>Le attività di affiancamento addestrativo operative presso l'unità di appartenenza sono finalizzate al progressivo consolidamento dell'apprendimento delle conoscenze, delle capacità e dei comportamenti e allo svolgimento di attività lavorative in autonomia, pur se semplici.</p> <p>Il training "on the job" permette all'apprendista di svolgere attività, via via più complesse, con la garanzia e sicurezza di poter verificare, in tempo reale, dubbi o incertezze.</p>

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Addetto conduzione impianti"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Addetto conduzione impianti
Durata dell'apprendistato	36 mesi/34 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	380 ore/340 ore

Durata media annua della formazione	120 ore
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - Effettuare in autonomia manovre correnti (esercizio ordinario) secondo le norme e prescrizioni di esercizio - Effettuare, secondo le indicazioni del responsabile del turno, manovre finalizzate agli assetti impiantistici individuali - Leggere, raccogliere dati e verificare i parametri di funzionamento degli impianti, al fine di appurare la corretta applicazione delle indicazioni del responsabile - Segnalare guasti e avarie secondo norme e procedure in essere
Contenuti a carattere trasversale di base	<p>I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in tre aree tematiche:</p> <p>Sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa vigente in materia - Prevenzione del rischio elettrico/chimico - Il documento di valutazione dei rischi di centrale - Il piano di emergenza - Uso dei dispositivi di protezione individuale - Formazione squadre emergenza antincendio (art. 7, D.M. 10 marzo 1998) - Corso antincendio <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal c.c.n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi - Malattie, infortuni - Diritti e doveri del lavoratore - Codice etico <p>Organizzazione aziendale e ciclo produttivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione di una centrale termoelettrica - Il mercato elettrico: evoluzione del mercato elettrico e principali regole di governo - Le centrali termoelettriche e l'ambiente (normativa in materia di emissioni, immissioni e di gestione dei rifiuti, EMAS) - La produzione di energia elettrica - Le centrali termoelettriche (aspetti costruttivi e principi di funzionamento del principale macchinario termico ed elettrico)
Contenuti tecnico-professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico-professionale per il conseguimento della qualifica di addetto conduzione impianti sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nozioni di elettrotecnica, termodinamica, macchine, chimica, combustione e regolazione - Gli impianti a funzionalità chimica, con particolare riguardo agli impianti di

	trattamento delle acque e di condizionamento del ciclo - Procedure e tecniche di monitoraggio impiantistico (verifica della funzionalità degli impianti e controlli specialistici)
Metodologia didattica	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training "on the job".</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo - da svolgere in impianti termoelettrici - sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà impiantistica.</p> <p>Il training "on the job" consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle linee di turno.</p> <p>Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione "on the job".</p>

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Addetto tecnico fonti rinnovabili"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Addetto tecnico fonti rinnovabili
Durata dell'apprendistato	38 mesi/34 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	380 ore/340 ore
Durata media annua della formazione	120 ore
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - Supportare l'attività tecnica di analisi della documentazione dei progetti per la qualifica degli impianti alimentati da fonti rinnovabili finalizzata al rilascio dei certificati verdi - Supportare l'attività tecnica di riconoscimento degli impianti di cogenerazione ad alta efficienza - Supportare l'attività tecnica istruttoria prevista per il riconoscimento degli impianti fotovoltaici ammessi all'incentivazione in conto energia - Supportare l'attività di verifica sui siti degli impianti alimentati da fonti rinnovabili e sugli impianti fotovoltaici per il controllo delle condizioni

	<p>previste dalla normativa vigente per l'ammissione ai diversi tipi di incentivazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supportare la gestione dei rapporti con i soggetti che richiedono l'ammissione all'incentivazione degli impianti fotovoltaici sia nella fase istruttoria che nella successiva fase del rilascio dell'incentivazione economica - Supportare la gestione del rilascio dell'incentivazione economica degli impianti a fonti rinnovabili con il sistema dei certificati verdi e con il conto energia per gli impianti fotovoltaici - Provvedere al caricamento dei dati tecnici e commerciali nei sistemi informativi aziendali deputati alla gestione delle incentivazioni delle fonti rinnovabili e al riconoscimento della cogenerazione (sistemi RINNOVA, SOLE, RICOGE)
Contenuti a carattere trasversale di base	<p>I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in tre aree tematiche:</p> <p>Sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa vigente in materia - Il piano di emergenza - Uso dei dispositivi di protezione individuale - Corso antincendio <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal c.c.n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi - Malattia, infortuni - Diritti e doveri del lavoratore - Codice etico <p>Organizzazione aziendale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione dell'azienda - Business Object - Sistema ERP aziendale - Normativa sulla privacy, sicurezza dati e gestione posta elettronica - Principali supporti informatici
Contenuti tecnico-professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico-professionale per il conseguimento della qualifica di addetto tecnico fonti rinnovabili sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cenni agli impianti di produzione alimentati da fonti rinnovabili - Verifiche sugli impianti di produzione alimentati da fonti rinnovabili e di cogenerazione - Cenni al settore elettrico - Mercato elettrico (corso base) - Mercato dell'energia da fonti rinnovabili - acquisto e vendita (corso base) - Regimi di sostegno all'uso razionale dell'energia (corso base)

	<ul style="list-style-type: none"> - Regimi di sostegno all'uso razionale dell'energia (corso avanzato) 1. Certificati verdi 2. Certificati bianchi 3. Emission trading 4. CIP 6 5. Cogenerazione - Normativa tecnica nazionale e internazionale con particolare riferimento alle deliberazioni dell'Autorità per l'energia elettrica ed il gas relative al mercato delle energie rinnovabili - Elementi di economia (corso base)
Metodologia didattica	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training "on the job".</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema e sono integrate da visite ad una centrale di produzione ed alla sala del mercato elettrico.</p> <p>Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa.</p> <p>Il training "on the job" consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività.</p> <p>Il percorso è completato da sessioni di coaching, finalizzate all'apprendimento, alla condivisione e alla simulazione di possibili scenari futuri relativi alle evoluzioni nell'ambito del settore elettrico/fonti rinnovabili.</p> <p>Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione "on the job".</p>

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Addetto dispacciamento"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Addetto dispacciamento
Durata dell'apprendistato	38 mesi/34 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	380 ore/340 ore

Durata media annua della formazione	120 ore
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere le caratteristiche peculiari di: - Mercato elettrico - Rete di trasmissione nazionale - Codice di rete - Criteri di esercizio - Utilizzare il sistema di controllo e le procedure relative al sistema elettrico - Applicare tecniche di reporting ed elaborare dati di esercizio
Contenuti a carattere trasversale di base	<p>I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in quattro aree tematiche:</p> <p>Sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa vigente in materia - Il piano di emergenza - Uso dei dispositivi di protezione individuale - Corso antincendio <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal c.c.n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi - Malattie, infortuni - Diritti e doveri del lavoratore - Codice etico <p>Organizzazione aziendale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione della società - Sistema ERP aziendale - Normativa sulla privacy, sicurezza dati e gestione posta elettronica - Principali supporti informatici <p>Information Technology</p> <ul style="list-style-type: none"> - SAP Global: introduzione - SAP Global: riflessi operativi - Office Automation: Excel, Word, Power Point, Outlook
Contenuti tecnico-professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico-professionale per il conseguimento della qualifica di addetto dispacciamento riguardano l'ambito tematico indicato e sono articolati come segue:</p> <p>Operation- Architettura del mercato elettrico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rete di trasmissione nazionale e schemi di esercizio - Codice di rete - Elementi di programmazione settimanale e giornaliera delle risorse di produzione per l'attività di dispacciamento - Programmazione delle indisponibilità degli elementi di rete - Sistema di controllo in tempo reale

	<ul style="list-style-type: none"> - Criteri di esercizio in sicurezza del sistema elettrico nazionale - Analisi ed elaborazione dati di esercizio - Procedure e istruzioni operative in condizioni di funzionamento normale e in emergenza del sistema elettrico nazionale - Gestione dell'interconnessione con l'estero - Reporting
Metodologia didattica	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training "on the job".</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema e sono integrate da visite alla sala controllo ed alla sala del mercato elettrico.</p> <p>Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa.</p> <p>Il training "on the job" consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività.</p> <p>Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione "on the job".</p>

Progetto formativo per la qualifica di destinazione:

"Operatore qualificato perforazione (area geotermica)"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Operatore qualificato perforazione (area geotermica)
Durata dell'apprendistato	42 mesi/38 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	420 ore/380 ore
Durata media annua della formazione	120 ore
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisire la conoscenza di base delle tecniche di manutenzione ed esercizio degli impianti di perforazione - Acquisire la conoscenza di base delle caratteristiche tecniche, progettuali e costruttive dei pozzi - Acquisire la conoscenza di base della normativa inerente la prevenzione incidenti ed infortuni, rapporti con gli enti di controllo e prevenzione rischi

	<p>ambientali</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquisire la conoscenza delle normative di esercizio e manutenzione degli impianti di perforazione
Contenuti a carattere trasversale di base	<p>I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in tre aree tematiche:</p> <p>Sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa vigente in materia - Prevenzione del rischio elettrico - Il documento di valutazione dei rischi - Il piano di emergenza - Uso dei dispositivi di protezione individuale - Formazione squadre emergenza antincendio (art. 7, D.M. 10 marzo 1998) - Corso antincendio <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal c.c.n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi - Malattie, infortuni - Diritti e doveri del lavoratore - Codice etico <p>Organizzazione aziendale e ciclo produttivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione delle attività minerarie - Conoscenze generali dell'organizzazione e della gestione delle attività di esercizio e manutenzione degli impianti di perforazione
Contenuti tecnico-professionali	<p>I moduli formativi che compongono il programma di formazione tecnico-professionale per il conseguimento della qualifica di operatore qualificato perforazione (area geotermica) sono suddivisi in quattro ambiti tematici:</p> <p>Impianti di perforazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principali caratteristiche costruttive impianti di perforazione - Principali caratteristiche macchinari ed attrezzature di perforazione <p>Problematiche di esercizio degli impianti di perforazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normative di legge riguardanti le postazioni degli impianti di perforazione - Modo di operare in ambito aziendale nel campo della perforazione - Problematiche inerenti la conduzione degli impianti di perforazione in condizioni normali e di emergenza <p>Problematiche di manutenzione degli impianti di perforazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caratteristiche generali del macchinario - Problematiche di manutenzione del macchinario principale degli organi di manovra <p>Contenuti tecnico-pratici</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carico e scarico materiali tubolari - Utilizzo estintori, autorespiratori, carrelli elevatori, ponteggi mobili - Imbracatura per lavori in altezza

Metodologia didattica	<p>La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi con finalità didattica e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza.</p> <p>Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa in situazione di massima sicurezza ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa.</p> <p>Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite.</p> <p>Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione "on the job".</p>
-----------------------	---

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Elettricista qualificato"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Elettricista qualificato
Durata dell'apprendistato	42 mesi/38 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	420 ore/380 ore
Durata media annua della formazione	120 ore
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - Affrontare in autonomia l'esecuzione in sicurezza di qualsiasi attività operativa della distribuzione - Valutare i rischi elettrici connessi con il lavoro e mettere in atto le misure idonee per ridurli od eliminarli - Gestire le situazioni di emergenza
Contenuti a carattere trasversale di base	<p>I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in tre aree tematiche:</p> <p>Sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa generale in materia - Dispositivi di protezione individuale - Prevenzione del rischio elettrico - Formazione emergenza antincendio - Sistema gestione sicurezza SGS - Sistema gestione ambiente SGA - Formazione sul primo soccorso <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal c.c.n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi

	<ul style="list-style-type: none"> - Malattie, infortuni - Diritti e doveri del lavoratore - Codice etico <p>Organizzazione aziendale e ciclo produttivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Struttura ed organizzazione aziendale - Il mercato elettrico: evoluzione del mercato e le principali regole di governo
Contenuti tecnico-professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico-professionale per il conseguimento della qualifica di elettricista qualificato sono suddivisi in cinque ambiti tematici:</p> <p>Lavori BT fuori tensione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nozioni di elettrotecnica di base - Sicurezza sul lavoro - Prevenzione del rischio elettrico - Norme CEI EN 50110 - Dispositivi di protezione individuale - Attrezzatura individuale e di squadra - Imbracature e movimentazione dei carichi - Predisposizione di un cantiere - Lavori in elevazione - Uso dell'autocesto - Impiantistica BT - Caratteristiche, impiego e messa in opera di linee aeree ed interrate - Caratteristiche e posa di gruppi di misura <p>Lavori MT fuori tensione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevenzione del rischio elettrico - Norma CEI EN 50110 - Impiantistica MT della distribuzione - Montaggio ed armamento linea MT - Linee MT in cavi sotterranei - Giunti e terminali MT - Demolizione linee aeree e sotterranee - Montaggio di PTP - Cabine secondarie - Manovre in cabine <p>Lavori BT sotto tensione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevenzione del rischio elettrico - Norma CEI EN 50110 - Tipologia dei lavori BT sotto tensione - Esercitazioni sulle principali attività previste dall'Allegato A delle PRE <p>Preposto per la conduzione dei lavori</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attività da monoperatore su gruppi di misura - Gestione dei piani di lavoro - Conduzione di piccoli gruppi di lavoro - Gestione di guasti ed emergenze - Manovre in cabina

	<ul style="list-style-type: none"> - Rapporti con le imprese - Consegna impianti in sicurezza <p>Tematiche relazionali- Rapporto con il cliente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rapporti interpersonali - La comunicazione nel gruppo di lavoro - La gestione dei conflitti
Metodologia didattica	<p>La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi di carattere didattico e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa di cantiere in situazione di massima sicurezza ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa.</p> <p>Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione "on the job".</p>

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Elettricista qualificato CAT"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Elettricista qualificato CAT
Durata dell'apprendistato	42 mesi/38 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	420 ore/380 ore
Durata media annua della formazione	120 ore
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - Affrontare in autonomia l'esecuzione in sicurezza di qualsiasi attività operativa della distribuzione - Valutare i rischi elettrici connessi con il lavoro e mettere in atto le misure idonee per ridurli od eliminarli - Gestire le situazioni di emergenza
Contenuti a carattere trasversale di base	<p>I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in tre aree tematiche:</p> <p>Sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa generale in materia - Dispositivi di protezione individuale - Prevenzione del rischio elettrico - Elementi di primo soccorso

	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione emergenza antincendio - Sistema gestione sicurezza SGS - Sistema gestione ambiente SGA <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal c.c.n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi - Malattie, infortuni - Diritti e doveri del lavoratore - Codice etico <p>Organizzazione aziendale e ciclo produttivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Struttura ed organizzazione aziendale - Il mercato elettrico: evoluzione del mercato e le principali regole di governo
Contenuti tecnico-professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico-professionale per il conseguimento della qualifica di elettricista qualificato CAT sono suddivisi in sei ambiti tematici:</p> <p>Lavori BT fuori tensione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nozioni di elettrotecnica di base - Sicurezza sul lavoro - Prevenzione del rischio elettrico - Norme CEI EN 50110 - Dispositivi di protezione individuale - Attrezzatura individuale e di squadra - Imbracature e movimentazione dei carichi - Predisposizione di un cantiere - Lavori in elevazione - Impiantistica BT - Caratteristiche, impiego e messa in opera di linee aeree - Caratteristiche e posa di gruppi di misura <p>Lavori MT fuori tensione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevenzione del rischio elettrico - Norma CEI EN 50110 - Impiantistica MT - Montaggio ed armamento linea aerea MT - Linee MT in cavi sotterranei - Giunti e terminali MT <p>Lavori AT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevenzione del rischio elettrico - Norma CEI EN 50110 - Struttura e componenti della cabina primaria - Trasformatori - Interruttori AT/MT - Protezioni AT/MT - Impianti di terra

	<ul style="list-style-type: none"> - Tipologia dei lavori AT - Telecontrollo e automazione - Bobina di Petersen - Servizi ausiliari - Sistema di gestione e manutenzione AT <p>Lavori BT sotto tensione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevenzione del rischio elettrico - Norma CEI EN 50110 - Tipologia dei lavori BT sotto tensione - Circuiti di regolazione e ausiliari in cabine primarie - Controllo, verifica e sostituzione batterie ed accumulatori in CP <p>Preposto per la conduzione dei lavori</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprensione e gestione dei piani di lavoro - Conduzione di piccoli gruppi di lavoro - Gestione di guasti ed emergenze - Manovre in cabina - Rapporti con le imprese - Consegna impianti in sicurezza <p>Tematiche relazionali</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rapporto con il cliente - Rapporti interpersonali - La comunicazione nel gruppo di lavoro - La gestione dei conflitti
Metodologia didattica	<p>La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi di cantiere didattico e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa di cantiere in situazione di massima protezione ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa.</p> <p>Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione "on the job".</p>

Progetto formativo per la qualifica di destinazione:
"Manutentore qualificato stazioni, linee"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Manutentore qualificato stazioni, linee
Durata dell'apprendistato	42 mesi/38 mesi

Durata complessiva della formazione in apprendistato	420 ore/380 ore
Durata media annua della formazione	120 ore
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisire le conoscenze/competenze per lo svolgimento delle attività di esercizio e manutenzione di elettrodotti AT (ispezione, controlli tecnici e specialistici, manutenzione ordinaria e straordinaria) nell'ambito di gruppi operativi - Acquisire le conoscenze/competenze per lo svolgimento delle attività di esercizio e manutenzione di stazioni elettriche e impianti AT (effettuazione di manovre, controlli e interventi di manutenzione di apparecchiature e sistemi) nell'ambito di gruppi operativi
Contenuti a carattere trasversale di base	<p>I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in quattro aree tematiche:</p> <p>Sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il D.Lgs. n. 626/1994 - Elementi di pronto soccorso - Antincendio - Segnaletica di sicurezza - Rischio agenti chimici - Dispositivi di protezione individuale - Movimentazione manuale dei carichi - Imbracatura dei carichi <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal c.c.n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi - Malattie, infortuni - Diritti e doveri del lavoratore - Codice etico <p>Organizzazione aziendale e ciclo produttivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'azienda: mission ed organizzazione <p>Capacità organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> - Team working e team building
Contenuti tecnico-professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico-professionale per il conseguimento della qualifica di manutentore qualificato stazioni e linee sono suddivisi in tre ambiti tematici:</p> <p>Salute e sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disposizioni prevenzione rischio elettrico - Protocollo di intesa per la prevenzione del rischio elettrico negli impianti

	<p>elettrici a confine</p> <p>Operation & manutenzione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Automatismi per le stazioni elettriche AT - Sistemi di protezione delle linee elettriche AT - Lavori e controlli linee - Lavori e controlli apparecchiature - GPRS (per alimentazione sistema georeferenziato impianti - GIS) - Palmare (per alimentazione sistema di ingegneria della manutenzione - MBI) - SICAS: riflessi operativi - Sistema digitale di protezione comando e controllo delle stazioni - Tecniche di prelievo olio isolante e gas liberi - Sistema di gestione qualità: riflessi operativi <p>Information Technology</p> <ul style="list-style-type: none"> - SAP Global: introduzione - SAP Global: riflessi operativi - Office Automation (Excel, Word, Power Point, Outlook)
Metodologia didattica	<p>La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi con finalità didattica e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza e presso unità collegate a quella di appartenenza con la finalità di promuovere la conoscenza del contesto e lo sviluppo dell'integrazione interfunzionale.</p> <p>Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa in situazione di massima sicurezza ed una parte operativa in affiancamento - con finalità addestrativo-operative, anche presso unità collegate a quella di appartenenza - coordinata dal responsabile diretto della risorsa.</p> <p>Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione "on the job".</p>

Progetto formativo per la qualifica di destinazione:

"Manutentore qualificato produzione" (area idroelettrica)

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Manutentore qualificato produzione (area idroelettrica)
Durata dell'apprendistato	42 mesi/38 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	420 ore/380 ore

Durata media annua della formazione	120 ore
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisire il "know how" fondamentale per l'esercizio, la conduzione e la manutenzione degli impianti di produzione - Acquisire le tecniche e le procedure di programmazione ed esecuzione delle attività di manutenzione e mantenimento della funzionalità degli impianti - Acquisire la conoscenza di base degli standard di qualità previsti per l'esercizio, la conduzione e la manutenzione degli impianti di produzione - Acquisire la conoscenza di base delle norme in materia di sicurezza e tutela ambientale - Acquisire la conoscenza di base delle tecniche e modalità di misura, verifica e controllo delle prestazioni degli impianti in esercizio o da avviare nel rispetto degli adempimenti legislativi
Contenuti a carattere trasversale di base	<p>I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in tre aree tematiche:</p> <p>Sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principali normative di legge in materia di sicurezza ed igiene del lavoro - Principali procedure interne di sicurezza (disposizioni per la messa in sicurezza elettrica e disposizioni per la messa in sicurezza idraulica) - Prevenzione ambientale ed antinfortunistica <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal c.c.n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi - Malattie, infortuni - Diritti e doveri del lavoratore - Codice etico <p>Organizzazione aziendale e ciclo produttivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione aziendale - Organizzazione di una centrale idroelettrica - Conoscenze generali dell'organizzazione della gestione delle attività di esercizio e manutenzione degli impianti idroelettrici - Conoscenza del sistema informativo aziendale per la parte di esercizio e manutenzione
Contenuti tecnico-professionali	<p>I moduli formativi che compongono il programma di formazione tecnico-professionale per il conseguimento della qualifica di manutentore qualificato produzione (area idroelettrica) sono suddivisi in tre ambiti tematici:</p> <p>Impianti idroelettrici</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principali caratteristiche costruttive civili ed idrauliche - Principali caratteristiche impiantistiche elettromeccaniche <p>Problematiche di esercizio degli impianti idroelettrici</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normative di legge riguardanti la vigilanza delle dighe - Modo di operare in ambito aziendale riguardo alla sorveglianza delle dighe

	<ul style="list-style-type: none"> - Problematiche inerenti le manovre di esercizio in impianti idroelettrici in condizioni normali e di emergenza <p>Problematiche di manutenzione degli impianti idroelettrici</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caratteristiche generali del macchinario idroelettrico - Problematiche di manutenzione del macchinario principale degli organi di manovra - Caratteristiche principali dei sistemi di automazione e controllo degli impianti idroelettrici e loro manutenzione
Metodologia didattica	<p>La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi con finalità didattica e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa presso l'impianto di destinazione ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa. La parte esercitativa a carattere tecnico-pratico prevede, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analisi di casi pratici di esercizio di impianti idroelettrici in condizioni normali e di emergenza, con particolare riguardo all'attività svolta in diga ed alle manovre di esercizio - Analisi di casi pratici di manutenzione del macchinario principale idroelettrico, degli organi di manovra e dei sistemi di automazione - Applicazione procedure interne di sicurezza: - elaborazione di un piano di lavoro che comporti la messa in sicurezza elettrica di una parte di impianto - elaborazione di un piano di lavoro che comporti la messa in sicurezza idraulica di una parte di impianto - Esercitazioni sul sistema SAP: - elaborazione a sistema di richieste di acquisto, rilascio richieste di acquisto, elaborazione di entrate merci e stato avanzamento lavori. <p>Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione "on the job".</p>

Progetto formativo per la qualifica di destinazione:

"Manutentore qualificato produzione" (area geotermica)

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Manutentore qualificato produzione (area geotermica)
Durata dell'apprendistato	42 mesi/38 mesi
Durata complessiva della	420 ore/380 ore

formazione in apprendistato	
Durata media annua della formazione	120 ore
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisire il "know how" fondamentale per l'esercizio, la conduzione e la manutenzione degli impianti di produzione - Acquisire le tecniche e le procedure di programmazione ed esecuzione delle attività di manutenzione e mantenimento della funzionalità degli impianti - Acquisire la conoscenza di base degli standard di qualità previsti per l'esercizio, la conduzione e la manutenzione degli impianti di produzione - Acquisire la conoscenza di base delle norme in materia di sicurezza e tutela ambientale - Acquisire la conoscenza di base delle tecniche e modalità di misura, verifica e controllo delle prestazioni degli impianti in esercizio o da avviare nel rispetto degli adempimenti legislativi
Contenuti a carattere trasversale di base	<p>I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in tre aree tematiche:</p> <p>Sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa vigente in materia - Prevenzione del rischio elettrico - Il documento di valutazione dei rischi di centrale - Il piano di emergenza - Uso dei dispositivi di protezione individuale - Formazione squadre emergenza antincendio (art. 7, D.M. 10 marzo 1998) - Corso antincendio <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal c.c.n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi - Malattie, infortuni - Diritti e doveri del lavoratore - Codice etico <p>Organizzazione aziendale e ciclo produttivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Funzioni e compiti dell'azienda - Organizzazione di una centrale geotermoelettrica - Conoscenze generali dell'organizzazione e della gestione delle attività di esercizio e manutenzione degli impianti geotermici - Conoscenze del sistema di controllo da remoto ed in particolare delle tecniche di telecontrollo - Analisi predittiva e telediagnostica
Contenuti tecnico-professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico-professionale per il conseguimento della qualifica di manutentore qualificato produzione (area geotermica) sono suddivisi in tre ambiti tematici

	<p>Impianti geotermici</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principali caratteristiche costruttive pozzi e reti - Principali caratteristiche gruppi geotermoelettrici <p>Problematiche di esercizio degli impianti geotermici</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esercizio pozzi - Esercizio reti di trasporto fluido - Esercizio impianti di lavaggio - Esercizio centrali <p>Problematiche di manutenzione degli impianti geotermici</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principali problemi manutentivi su: pozzi, reti, trattamento vapore - Principali problemi manutentivi sui gruppi di produzione ed in particolare su: torri di raffreddamento, turbina, generatore, estrattore gas, pompa di circolazione, sistema di supervisione, cabina di trasformazione
Metodologia didattica	<p>La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi con finalità didattica e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa presso l'impianto di destinazione ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa. La parte esercitativa a carattere tecnico-pratico prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analisi di casi pratici di esercizio di impianti geotermici in condizioni normali e di anomalia di funzionamento tramite affiancamento alle squadre operative - Esperienze di telediagnostica sui gruppi in esercizio per l'individuazione delle anomalie di funzionamento - Applicazione procedure interne e di sicurezza: - elaborazione di un piano di lavoro che comporti la messa in sicurezza elettrica di una parte di impianto - elaborazione di un piano di lavoro che comporti la messa in sicurezza meccanica di una parte di impianto <p>Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione "on the job".</p>

Progetto formativo per la qualifica di destinazione:

"Manutentore qualificato produzione" (area termoelettrica)

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Manutentore qualificato produzione (area termoelettrica)
Durata dell'apprendistato	42 mesi/38 mesi

Durata complessiva della formazione in apprendistato	420 ore/380 ore
Durata media annua della formazione	120 ore
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere le caratteristiche costruttive, di funzionamento e di sviluppo degli impianti di produzione - Conoscere il sistema di gestione qualità (manuali e procedure ISO) e della modalità applicativa ai processi lavorativi - Conoscere norme e procedure di legge e aziendali in materia di sicurezza e tutela ambientale - Conoscere le tecniche e le modalità di misura/verifica, controllo specialistico, collaudo di apparecchiature e componenti di impianto - Conoscere le tecniche e le procedure di manutenzione
Contenuti a carattere trasversale di base	<p>I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in tre aree tematiche:</p> <p>Sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. n. 626/1994 e normativa interna - Dispositivi di lavoro ed antinfortunistici - Manutenzione e controllo degli strumenti - Pronto soccorso - Analisi e discussione casi aziendali <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal c.c.n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi - Malattie, infortuni - Diritti e doveri del lavoratore - Codice etico <p>Organizzazione aziendale e ciclo produttivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Funzioni e compiti dell'azienda - Fonti energetiche tradizionali - Fonti energetiche rinnovabili - L'energia elettrica
Contenuti tecnico-professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico-professionale per il conseguimento della qualifica di manutentore qualificato produzione (area termoelettrica) sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni, nonché i possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione - Nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro - Cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo

	<ul style="list-style-type: none"> - Elementi di primo soccorso - Rischi elettrici e meccanici - Dispositivi di protezione individuale - Definizione e compiti del preposto ai lavori - Prevenzione dei rischi connessi all'amianto (rischi per la salute causati dall'esposizione alle fibre di amianto) - Norme antinfortunistiche vigenti - Procedure aziendali - Elementi normativi: D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni - Nozioni sui sistemi di misura - Caratteristiche dei generatori di vapore - Combustibili e combustione - Trattamento delle acque dei generatori di vapore
Metodologia didattica	<p>La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi con finalità didattica e momenti di affiancamento presso i reparti di manutenzione e le unità operative di appartenenza.</p> <p>Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa presso l'impianto di destinazione ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa. Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione "on the job".</p>

Progetto formativo per la qualifica di destinazione:

"Addetto segreteria con mansioni d'ordine"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Addetto segreteria con mansioni d'ordine
Durata dell'apprendistato	42 mesi/38 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	420 ore/380 ore
Durata media annua della formazione	120 ore
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio - Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura

	<ul style="list-style-type: none"> - Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico - Elaborare documenti, grafici e tabelle - Operare nell'ambito delle prassi organizzative poste in essere - Conoscere e sapere utilizzare i dispositivi di protezione individuale
Contenuti a carattere trasversale di base	<p>I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in quattro aree tematiche:</p> <p>Sicurezza del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa vigente in materia - Il piano di emergenza - Uso dei dispositivi di protezione individuale <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal c.c.n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi - Malattie, infortuni - Diritti e doveri del lavoratore - Codice etico <p>Organizzazione aziendale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione della struttura - Rilevazione, classificazione, gestione e spedizione documenti - I sistemi di archiviazione e classificazione <p>Nozioni basilari di comportamento organizzativo- Sapersi adeguare alle innovazioni</p> <ul style="list-style-type: none"> - Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale - Tecniche basilari di gestione della comunicazione
Contenuti tecnico-professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico-professionale per il conseguimento della qualifica di addetto segreteria con mansioni d'ordine sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il settore elettrico: cenni - Informatica di base e sistemi operativi - Organizzazione del lavoro d'ufficio - Rete Internet, pagine web e posta elettronica
Metodologia didattica	<p>La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi di cantiere didattico e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza, finalizzati a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà.</p> <p>Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa.</p> <p>Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità</p>

	acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione "on the job".
--	---

Documento conclusivo 2 dicembre 2003

della Commissione tecnica paritetica di settore sugli istituti

non soggetti a riproporzionamento nel part-time

Premesso:

- che l'art. 15 del contratto collettivo nazionale dei lavoratori elettrici 24 luglio 2001 disciplina il contratto di lavoro a tempo parziale, in conformità delle vigenti disposizioni, risultanti dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100 e dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276;

- che, ai sensi del 1° comma di detta disposizione contrattuale, il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi, in posizioni compatibili con l'istituto, o mediante assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno;

- che l'art. 15, comma 4, del c.c.n.l. dispone che "il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato - ai sensi del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche ed integrazioni - compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno. Fermo restando che, di norma, il principio della proporzionalità vale anche per le indennità, verranno peraltro corrisposte in misura intera quelle indennità non influenzate dalla ridotta durata della prestazione lavorativa, nonché - sempre che ne ricorrano i presupposti - i compensi aventi natura di rimborso o di concorso spese. le corresponsioni ultra mensili (13ª e 14ª mensilità) saranno erogate "pro-rata", in relazione al tempo trascorso in part-time o in full-time nel corso dell'anno solare di riferimento";

- che la stessa disposizione ha demandato ad una Commissione tecnica paritetica a livello di settore, la definizione di eventuali istituti non soggetti a riproporzionamento;

- che detta Commissione - la cui costituzione e composizione è stata definita in data 21 maggio 2002 dalle parti stipulanti il c.c.n.l. - si è riunita in data 11 giugno 2002, 23 luglio 2002 e 25 luglio 2003 per dare attuazione agli impegni di cui al precedente alinea;

Tutto quanto sopra premesso e considerato

la Commissione tecnica paritetica ha definito - in conformità delle vigenti disposizioni legislative ed in aderenza ai principi applicativi enunciati dall'art. 15, comma 4, c.c.n.l. - gli istituti non soggetti a riproporzionamento nel rapporto di lavoro a tempo parziale, come di seguito riportati:

- assemblee dei lavoratori (art. 4, lettera c), comma 1, c.c.n.l.): numero ore di permesso spettanti;
- permessi sindacali (art. 5 c.c.n.l.: commi 1, 2 e 6): numero ore di permesso spettanti;
- Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (art. 10 c.c.n.l.): numero ore di permesso spettanti;
- apprendistato (art. 13 c.c.n.l.): solo con riguardo ai limiti temporali di riferimento;

- periodo di prova (art. 20 c.c.n.l.): solo con riferimento alla durata;
- provvedimenti disciplinari (art. 25 c.c.n.l.): solo con riferimento ai limiti temporali per la sospensione/allontanamento cautelativo dal servizio e per l'erogazione dell'assegno alimentare;
- festività soppresse (art. 27, comma 12, c.c.n.l.): part-time orizzontale: spettanza intera di 4 giornate (corrispondenti all'orario ridotto del lavoratore part-time), qualora vengano fruite a giornate intere;
- assenze, permessi e brevi congedi (art. 28 c.c.n.l.):
- permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o del convivente (art. 4, comma 1, legge 8 marzo 2000, n. 53 - art. 1, comma 1, D.M. 21 luglio 2000, n. 278)
- congedo matrimoniale (art. 28, comma 5, c.c.n.l.): periodo temporale di calendario di 15 giorni;
- ferie (art. 29 c.c.n.l.): part-time orizzontale: spettanza intera;
- diritto allo studio (art. 30 c.c.n.l.): solo con riferimento ai permessi retribuiti per i giorni di esame;
- tutela della maternità (art. 31 c.c.n.l.): solo con riferimento alla durata del periodo di astensione obbligatoria ("Congedo di maternità") e facoltativa ("Congedo parentale") per maternità;
- malattia, infortuni e cure termali (art. 32 c.c.n.l.): solo con riferimento alla durata dei periodi di conservazione del posto (compreso il periodo di aspettativa per malattia) e dei periodi in cui è prevista la corresponsione del trattamento economico;
- servizio militare/servizio civile (art. 33 c.c.n.l.: comma 2, primo alinea);
- lavoratori sottoposti a procedimento penale (art. 34 c.c.n.l.): solo con riferimento alla durata dell'interruzione del servizio e del periodo di conservazione del rapporto di lavoro;
- aumenti periodici di anzianità (art. 36 c.c.n.l.): solo ai fini della maturazione del periodo temporale per l'acquisizione del diritto all'aumento periodico;
- reperibilità (art. 39 c.c.n.l.);
- indennità (art. 40 c.c.n.l.):
- rischio cassa/maneggio danaro;
- utilizzo del certificato di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore di 1° grado;
- lavori sotto tensione;
- utilizzo di certificati di qualificazione per l'esecuzione di saldature;
- capo formazione;
- lavori gravosi;
- bilinguismo;
- indennità di guida;

- centralinisti telefonici non vedenti, laddove e nei termini previsti da accordi sindacali di "raccordo" con precedente contrattazione collettiva di livello nazionale, sottoscritti a valle del c.c.n.l. 24 luglio 2001;
- cantiere (D.V. n. 1 in calce all'art. 43 c.c.n.l.);
- lavoratori addetti ad attività tecniche nelle centrali nucleotermoelettriche in possesso di patenti (D.V. n. 2 in calce all'art. 10 c.c.n.l.);
- trasferimenti (art. 42 c.c.n.l.): al verificarsi dei presupposti stabiliti dalla norma, corresponsione in misura intera dei seguenti compensi, aventi natura di rimborso o di concorso spese:
 - indennità alloggio (comma 7, lett. a): misura e durata;
 - compenso "maggiori spese di viaggio" (comma 7, lett. b): misura e durata, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio;
 - trattamento equivalente a quello di trasferta (comma 7, lett. c): misura e durata;
 - rimborso spese viaggio e trasloco (comma 7, lett. d);
 - rimborso per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato (comma 7, lett. e);
 - rimborsi spese/ore viaggio (art. 43 c.c.n.l.): nonché l'"equo indennizzo" (a titolo di concorso spese "località isolate"), ove previsto a livello aziendale;
 - vestiario/alloggio (art. 44 c.c.n.l.):
 - energia elettrica (comma 7): laddove e nei termini previsti da accordi sindacali di "raccordo" con precedente contrattazione collettiva di livello nazionale, sottoscritti a valle del c.c.n.l. 24 luglio 2001;
 - mense (art. 45 c.c.n.l.): secondo le regolamentazioni aziendali in atto;
 - preavviso - trattamento sostitutivo (art. 47 c.c.n.l.): solo con riferimento ai termini temporali ivi previsti;
 - previdenza complementare (art. 49 c.c.n.l.) - assistenza sanitaria integrativa (art. 50 c.c.n.l.) - attività ricreative, culturali e sportive (art. 51 c.c.n.l.): valgono le rispettive disposizioni statutarie vigenti;
 - assicurazioni (art. 52 c.c.n.l.): limitatamente alla copertura dei rischi;
 - premio di fedeltà nel lavoro: ove previsto a livello aziendale, solo con riferimento al periodo temporale di maturazione del premio;
 - protocollo azioni sociali: salvo ovviamente gli aspetti economici dell'aspettativa o del congedo ove previsti a livello aziendale.

Dichiarazione a verbale

L'assegno di nuzialità, ove previsto a livello aziendale, viene corrisposto nella misura di 15/30 della retribuzione percepita nel mese in cui il matrimonio è celebrato.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 2 dicembre 2003

Assoelettrica	FNLE
Federelettrica	FLAEI
Enel S.p.a.	UILCEM
GRTN S.p.a.	

Criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori
ed i provvedimenti disciplinari in ambito ENEL

(definiti con accordo sindacale nazionale 28 luglio 1982)

Premesso che l'art. 35 del c.c.l. 1° agosto 1979 regola la materia concernente i provvedimenti disciplinari - al fine di evitare incertezze o difformità di comportamento nell'applicazione dei commi 1°, (2° e 3°) (1) del citato articolo nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 - si conviene quanto segue.

I - Il rimprovero verbale o il rimprovero scritto possono essere inflitti al lavoratore che:

- 1) non rispetta l'orario di lavoro, sospende la prestazione o ne protrae la durata, senza autorizzazione e senza giusto motivo;
- 2) non osserva le formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 3) non provvede a giustificare l'assenza entro il mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo casi di forza maggiore;
- 4) in assenza di situazioni oggettive di pericolo, non osserva le norme antinfortunistiche portate a sua conoscenza;
- 5) si presenta o si trova durante l'orario di lavoro o nei locali in cui viene svolta l'attività dell'azienda in uno stato di alterazione psicofisica a lui imputabile;
- 6) non osserva le disposizioni portate a conoscenza dall'azienda con ordini di servizio od altro mezzo idoneo;
- 7) durante l'orario di lavoro o nei locali in cui viene svolta l'attività dell'azienda o in situazioni connesse all'attività lavorativa (ad es. mensa) tiene un comportamento scorretto;
- 8) introduce abusivamente nei locali in cui viene svolta l'attività dell'azienda persone estranee o non autorizzate;
- 9) non ha cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi o strumenti a lui affidati; o adopera negligenemente quelli di cui gli è consentito l'uso;
- 10) si avvale abusivamente di locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi o strumenti dell'azienda;

11) svolge durante l'orario di lavoro, o comunque nei locali in cui viene svolta l'attività dell'azienda, attività in proprio o per conto di terzi, con utilizzazione di materiali di scarso valore o di attrezzature di proprietà dell'azienda medesima;

12) non esegue con la dovuta diligenza la prestazione lavorativa; disturba deliberatamente l'attività lavorativa altrui.

(1) Corrispondenti al 2° comma dell'art. 35 del c.c.l. ENEL 21 febbraio 1989.

II - La multa può essere inflitta al lavoratore che:

1) pone in essere un comportamento che non consenta, in caso di assenza per malattia, il controllo medico da parte dei servizi ispettivi;

2) rimane assente ingiustificatamente per un giorno;

3) senza giusto motivo rifiuta di svolgere, non esegue o esegue con voluta negligenza prestazioni richiestegli a norma di contratto;

4) sottrae all'azienda materiali, strumenti, attrezzi di lavoro od altri beni di tenue valore (ordine di grandezza confrontabile con quello delle multe);

5) durante l'orario di lavoro o nei locali in cui viene svolta l'attività dell'azienda o in situazioni connesse all'attività lavorativa partecipa ad un diverbio litigioso da altri provocato, escluso il caso di legittima reazione;

6) viola gli obblighi di riservatezza sugli interessi dell'azienda;

7) commette più volte una delle mancanze previste dal paragrafo I, prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata.

III - La sospensione dal servizio e dalla retribuzione può essere inflitta al lavoratore che:

1) arreca danno o determina una situazione oggettiva di pericolo per la incolumità propria o altrui ovvero per l'integrità dei beni dell'azienda o di terzi, compiendo una delle mancanze di cui ai punti 1, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12 del paragrafo I o di cui ai punti 2, 3, 5 del paragrafo II;

2) rimane assente ingiustificatamente fino ad un massimo di 5 giorni lavorativi consecutivi;

3) omette per negligenza di informare i lavoratori ai quali è preposto delle norme antinfortunistiche e/o di vigilare sulla loro osservanza;

4) rifiuta ingiustificatamente di sottoporsi alle visite mediche per il controllo dello stato di infermità in caso di assenza per malattia o per il controllo dell'idoneità fisica;

5) non provvede tempestivamente alle dovute segnalazioni o incombenze in caso di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del servizio;

6) esplica attività non compatibili con lo stato di malattia o di infortunio;

7) compie, anche fuori dell'orario di lavoro, atti contrari all'interesse dell'azienda, sempreché gli stessi non costituiscano l'esercizio di un diritto o l'adempimento di un dovere;

8) durante l'orario di lavoro o nei locali in cui viene svolta l'attività dell'azienda o in situazioni connesse all'attività lavorativa provoca un diverbio litigioso;

9) sottrae all'azienda beni di apprezzabile valore (ordine di grandezza confrontabile con quello delle trattenute per sospensione disciplinare);

10) falsifica o altera documenti, al di fuori delle ipotesi previste al paragrafo V - punto 5;

11) compie deliberatamente atti comunque idonei ad arrecare effettivo pregiudizio al servizio.

IV - Il trasferimento per punizione o il licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto possono essere inflitti al lavoratore che:

1) arreca notevole danno all'incolumità propria o altrui ovvero all'integrità di beni dell'azienda o di terzi compiendo una delle mancanze di cui ai punti 1, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12 del paragrafo I, o di cui ai punti 2, 3 e 5 del paragrafo II, o di cui ai punti 3 e 5 del paragrafo III;

2) durante l'orario di lavoro o nei locali in cui si svolge l'attività dell'azienda o in situazioni connesse all'attività lavorativa o comunque per motivi attinenti al servizio minaccia gravemente o provoca lesioni ad altra persona ovvero compie atti gravemente offensivi nei suoi confronti;

3) si avvale della propria posizione funzionale nell'azienda per procurare un ingiusto vantaggio a sé o ad altri o per arrecare ad altri un danno;

4) si rende colpevole della mancanza di cui al punto 7 del paragrafo III, con notevole pregiudizio per l'azienda;

5) arreca, con dolo o colpa grave, notevoli danni alle persone o ai beni di terzi in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa;

6) rimane assente ingiustificatamente per oltre cinque giorni lavorativi consecutivi;

7) compie, con dolo o colpa grave, atti comunque idonei ad arrecare notevole danno all'azienda o grave turbativa all'ambiente di lavoro.

V - Il licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto può essere inflitto al lavoratore che:

1) volontariamente danneggia macchinari, impianti o dispositivi antinfortunistici, ovvero - al fine di arrecare pregiudizio all'azienda o a terzi - li mette fuori opera;

2) sottrae all'azienda beni di rilevante valore;

3) sottrae beni di terzi abusando delle relazioni di ufficio o dello svolgimento della prestazione lavorativa;

4) si rende colpevole della mancanza di cui al punto 5 del paragrafo IV, con grave pregiudizio per l'azienda;

5) falsifica o altera documenti per giustificare le assenze dal lavoro ovvero per ottenere indebitamente consistenti vantaggi o produrre un pregiudizio di rilevante entità per l'azienda;

6) compie altri atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni comprese in ciascun paragrafo saranno determinati in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Al lavoratore che commetta un'infrazione della stessa natura di altra già sanzionata con provvedimento disciplinare potrà essere irrogata, a seconda delle circostanze e della gravità del caso, una sanzione di maggiore entità nell'ambito di quelle appartenenti al medesimo gruppo (rispettivamente, paragrafi I - II - III - IV) ovvero la sanzione di livello più elevato rispetto a quella già inflitta, anche se non appartenente al medesimo gruppo. anche a questi effetti, dei precedenti disciplinari del lavoratore potrà, peraltro, tenersi conto solo entro i limiti temporali previsti dalla legge.

* * *

Roma, 18 luglio 2006

Spettabili

Segreterie nazionali delle

Organizzazioni sindacali

FILCEM, FLAEL, UILCEM

Loro sedi

Oggetto: Art. 44 c.c.n.l. lavoratori elettrici - Agevolazione tariffaria.

In relazione agli incontri sull'argomento svoltisi in sede di trattative per il rinnovo del c.c.n.l. 24 luglio 2001, riassumiamo di seguito quanto concordato.

Con riferimento al completamento del processo di liberalizzazione del mercato elettrico, per le aziende operanti nel settore si prospettano problemi tecnici, operativi e gestionali, che potrebbero non consentire di continuare ad assicurare la fruizione dell'agevolazione tariffaria, secondo le modalità in atto, ai fruitori in forza di precedente contrattazione collettiva, anche in sede di applicazione dell'art. 54 del c.c.n.l. 24 luglio 2001. In relazione a quanto sopra, le parti si incontreranno a livello aziendale per definire la materia entro il 31 dicembre 2006.

Distinti saluti.

Assoelettrica

Federutility

Enel S.p.a.

GRTN S.p.a

So.G.I.N. S.p.a.

Terna S.p.a.

* * *

Roma, 18 luglio 2006

Spettabili

parti datoriali stipulanti

il c.c.n.l. settore elettrico

Loro sedi

Oggetto: Art. 44 c.c.n.l. lavoratori elettrici - Agevolazione tariffaria.

In riscontro alla vostra lettera di pari data e di pari oggetto, vi diamo atto che quanto comunicatoci risponde alle intese fra noi intercorse.

Distinti saluti.

FILCEM-CGIL

FLAEI-CISL

UILCEM-UIL

<

Analitico

Alloggio

Ambiente di lavoro

Appalti

Apprendistato

Apprendistato professionalizzante - Profili formativi

Apprendistato professionalizzante - Schema formativo individuale

Assenze

Assetti contrattuali

Assistenza integrativa

Assunzione - Documenti del lavoratore

Attività ricreative

Azioni sociali

Campo di applicazione del c.c.n.l.

Congedi parentali

Contratto di inserimento

Contratto di somministrazione

Controversie di lavoro

Decorrenza e durata del c.c.n.l.

Diritti sindacali

Diritti sindacali - Distribuzione del testo contrattuale

Diritti sindacali - Permessi sindacali

Diritti sindacali - R.S.U.

Diritto allo studio

Ferie

Festività

Festività soppresse

Fondo per il sostegno del reddito

Formazione professionale

Indennità di reperibilità

Indennità varie

Indumenti di lavoro

Infortuni - Polizza assicurativa

Infortunio sul lavoro

Inquadramento

Inquadramento - Quadri

Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Lavoratori a turni

Lavoratori alcoolisti

Lavoratori malati di Aids

Lavoratori portatori di handicap

Lavoratori sottoposti a procedimento penale

Lavoratori stranieri

Lavoratori tossicodipendenti

Lavoro a tempo determinato

Lavoro a tempo parziale

Lavoro a tempo parziale - Riproporzionamento - Commissione paritetica

Lavoro notturno e festivo

Lavoro straordinario

Malattia

Mansioni - Assegnazione di mansioni superiori

Maternità

Mensa aziendale

Obblighi del lavoratore

Orario di lavoro

Orario di lavoro - Reperibilità

Osservatorio nazionale

Osservatorio nazionale - Funzionamento

Osservatorio per l'energia

Pari opportunità

Periodo di prova

Permessi e aspettativa

Preavviso

Premio di risultato

Previdenza integrativa

Quattordicesima mensilità

Relazioni industriali

Retribuzione - Elementi

Retribuzione - Minimi tabellari

Retribuzione - Una tantum

Sanzioni disciplinari - Provvedimenti

Scatti di anzianità

Sciopero

Servizio militare

Sistema di informazioni - Ristrutturazioni

Successione di c.c.n.l.

Telelavoro

Trasferimento

Trasferimento d'azienda

Trasferta

Trattamento di fine rapporto

Tredicesima mensilità

Tutela della salute

Volontariato

Normativa

Giurisprudenza

Contrattazione

Mansionario

Dati retributivi

Altri dati tabellari

Costi chilometrici

Dottrina e Dottrine

Quotidiano Online

Esperto


Normativa Giurisprudenza Contrattazione Mansionario Dati retributivi Altri

dati tabellari Costi chilometrici Dottrina e Dottrine La mia biblioteca


Estremo

Inizio modulo Inizio modulo


Dal: Numero:




Inizio modulo



Al: Fine modulo Articolo:



Fine modulo



Fine modulo Fine modulo

PREVIGENTE:




Pubblicazione gazzetta ufficiale


Estremo

Inizio modulo Inizio modulo

Dal: Numero:

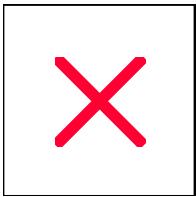


Inizio modulo

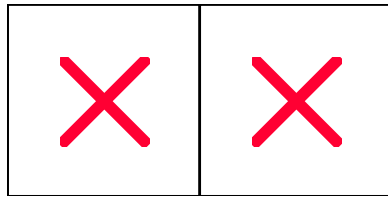


Fine modulo

Al:

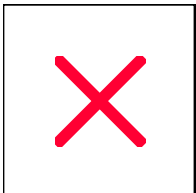


Fine modulo



Fine modulo

Località:



Pubblicazione

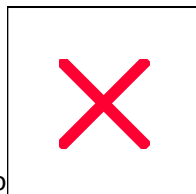
Date

Inizio modulo

Inizio modulo

Dal:

Stipula:

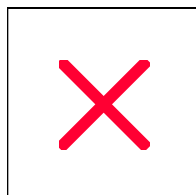


Decorrenza: Inizio modulo



Fine modulo Al:

Scadenza:



Fine modulo

Fine modulo

Tipologia

Inizio modulo

Settore privato:



Settore pubblico:



Fine modulo

Mansionario

Inizio modulo

Profilo:



Area:



Livello:

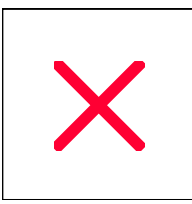


Fine modulo

Vigenza

Inizio modulo

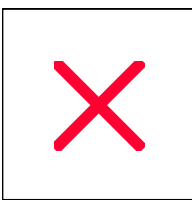
Dal:



Inizio modulo

Al:

Fine modulo



Fine modulo

Tipologia

Inizio moduloInizio moduloInizio modulo

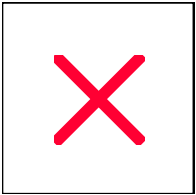
Qualificati: Fine modulo Importo Da:



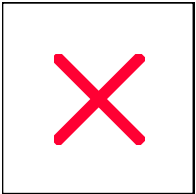
Apprendisti:



Fine modulo



Importo A:



Fine modulo

Vigenza

Inizio modulo

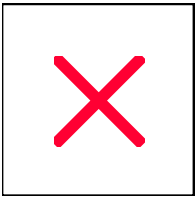
Dal:



Inizio modulo

Al:

Fine modulo



Fine modulo

Produzione

Inizio modulo

Vetture in produzione: Inizio moduloInizio modulo



Fine modulo Fine modulo

Vetture fuori produzione:



Fine modulo

Cerca in

Inizio modulo

Marca:



Modello: Inizio moduloInizio modulo



Fine modulo Fine modulo

Categoria:

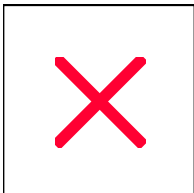


Fine modulo

Rivista

Inizio modulo

Anno:



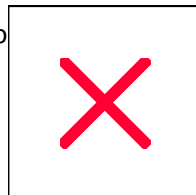
Inizio modulo

Numero:

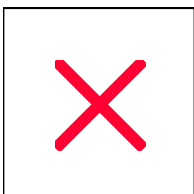
Inizio modulo

Pagina:

Fine modulo



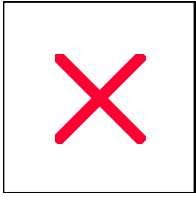
Fine modulo



Fine modulo

Inizio modulo

Autore:

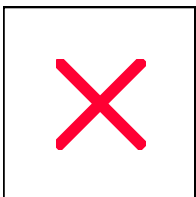


Fine modulo

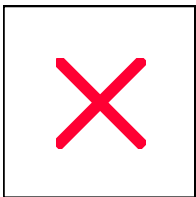
La mia biblioteca

Inizio modulo

Dal:



Al:



Fine modulo

Cerca

Annulla

Documento

Sintesi redazionali

Contratti nazionali

Contratti territoriali

Accordi interconfederali

Indice per argomento

Dati retributivi

Dati contributivi

Irpef

Inail

Classificazioni e codici

Prestazioni

Interessi e rivalutazione