
***Contratto Collettivo Nazionale
di Lavoro per i lavoratori
addetti al settore elettrico***

Roma, 18 luglio 2006



Editore SIPI
Servizio Italiano Pubblicazioni Internazionali S.p.A.
Viale Pasteur, 6 - 00144 Roma

INDICE GENERALE

Verbali conclusivi delle trattative per la stipulazione del contratto	Pag.	9
Art. 1 - Ambito di applicazione	»	19
Art. 2 - Relazioni industriali	»	20
Art. 3 - Assetti contrattuali.....	»	26
Art. 4 - Istituti di carattere sindacale	»	29
Art. 5 - Permessi sindacali	»	32
Art. 6 - Rappresentanze Sindacali Unitarie	»	33
Art. 7 - Cessione e trasformazione di Aziende	»	33
Art. 8 - Appalti	»	34
Art. 9 - Ristrutturazioni	»	34
Art. 10 - Ambiente, qualità e sicurezza sul luogo di lavoro	»	35
Art. 11 - Formazione	»	36
Art. 12 - Pari opportunità	»	39
Art. 13 - Apprendistato.....	»	41
Art. 14 - Contratto di inserimento.....	»	50
Art. 15 - Contratto di lavoro a tempo parziale	»	54
Art. 16 - Contratto di lavoro a termine	»	57
Art. 17 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato.....	»	59
Art. 18 - Telelavoro	»	60
Art. 19 - Assunzione	»	63
Art. 20 - Periodo di prova	»	63
Art. 21 - Classificazione del personale	»	64
Art. 22 - Quadri.....	»	69
Art. 23 - Mutamento temporaneo di mansioni.....	»	70
Art. 24 - Doveri del lavoratore	»	71
Art. 25 - Provvedimenti disciplinari	»	73
Art. 26 - Orario di lavoro	»	77
Art. 27 - Giorni festivi e riposi - Festività soppresse.....	»	84
Art. 28 - Assenze - Permessi e brevi congedi - Cariche pubbliche - Aspettativa.....	»	88
Art. 29 - Ferie.....	»	90

Art. 30 - Diritto allo studio	Pag.	92
Art. 31 - Tutela della maternità/paternità	»	92
Art. 32 - Malattie, infortuni e cure termali	»	93
Art. 33 - Servizio militare/Servizio civile	»	97
Art. 34 - Lavoratori sottoposti a procedimento penale	»	98
Art. 35 - Struttura retributiva	»	99
Art. 36 - Aumenti periodici di anzianità	»	104
Art. 37 - Tredicesima e quattordicesima mensilità	»	106
Art. 38 - Trattamento turnisti e semiturnisti	»	107
Art. 39 - Reperibilità	»	107
Art. 40 - Indennità	»	111
Art. 41 - Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno	»	114
Art. 42 - Trasferimenti	»	117
Art. 43 - Rimborsi spese/Ore viaggio	»	121
Art. 44 - Vestiario - Alloggio	»	122
Art. 45 - Mense	»	122
Art. 46 - Premio di risultato	»	123
Art. 47 - Preavviso - Trattamento sostitutivo	»	126
Art. 48 - Trattamento di fine rapporto	»	127
Art. 49 - Previdenza complementare	»	128
Art. 50 - Assistenza sanitaria integrativa	»	129
Art. 51 - Attività ricreative, culturali e sportive	»	129
Art. 52 - Assicurazioni	»	130
Art. 53 - Decorrenza e durata	»	130
Art. 54 - Successione dei Contratti	»	131
Art. 55 - Inscindibilità e interpretazione del Contratto	»	131
Art. 56 - Distribuzione del Contratto	»	131
Art. 57 - Norme finali	»	132
Esercizio del diritto di sciopero	»	133
Protocolli		
Avviso comune per la costituzione presso il Ministero per lo Sviluppo Economico di un Osservatorio per l'Energia	»	135
Protocollo sulle Azioni sociali	»	137
Protocollo di intenti per la costituzione di un Fondo per il sostegno del reddito e dell'occupazione del settore elettrico	»	145
Allegati		
Accordo sindacale di settore 2 dicembre 2003 sulle modalità di funzionamento dell'Osservatorio nazionale di settore	»	149

Accordo sindacale di settore 2 dicembre 2003 sulle modalità di funzionamento della Commissione paritetica nazionale sulla formazione	Pag.	152
Apprendistato professionalizzante - Fac-simile di schema di Piano formativo individuale	»	154
Apprendistato professionalizzante - Progetti formativi riferiti alle qualificazioni indicate all'art. 13, CCNL dei lavoratori elettrici	»	155
Documento conclusivo 2 dicembre 2003 della Commissione tecnica paritetica di settore sugli istituti non soggetti a riproporzionamento nel part-time	»	216
Criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari in ambito Enel (definiti con Accordo sindacale nazionale 28 luglio 1982)	»	220
Scambio di corrispondenza del 18 luglio 2006 tra le Parti stipulanti in materia di art. 44 - Agevolazione tariffaria	»	225
<i>Riferimenti normativi citati</i>	»	227

In Roma, addì 18 luglio 2006

fra l'*Assoelettrica* - Associazione nazionale delle Imprese elettriche rappresentata dal Presidente Enzo Gatta, dal Direttore Generale Francesco De Luca e dal Responsabile delle Relazioni Industriali Federico Morelli, con la partecipazione di una delegazione composta dai Signori: Giorgio Colombo, Luigi Caronni, Gianfranco Gennaro, Paolo Venerucci, Paolo Gerosa, Stefano Giudici, Lorenzo Maura;

la *Federutility* - Federazione delle Imprese energetiche ed idriche rappresentata dal Presidente Giuliano Zuccoli, dal Presidente Aggiunto Mauro D'Ascenzi, con la partecipazione di una delegazione composta dal Condirettore Generale Giorgio Soldadino e dai Signori: Francesco Randazzo, Adolfo Spaziani, Paola Giuliani, Francesca Lorusso, Nunzia Bauco, Mauro Broggin, Fulvio Bufano, Fabrizio Crivellaro, Nicola de Iorio Frisari;

l'*Enel S.p.A.* in nome e per conto delle Società da essa controllate non associate in *Assoelettrica*, rappresentata dal Direttore Personale e Organizzazione Massimo Cioffi, con la partecipazione di una delegazione composta dal Responsabile delle Relazioni Industriali Raffaele Delvecchio e dai Signori: Roberto Crivelli, Vittoria Chianese, Francesca Centorbi, Marcello Coffaro;

GRTN - Gestore del Sistema Elettrico S.p.A., rappresentata dal Direttore Personale Organizzazione e Servizi Vinicio Mosè Vigilante;

la *So.G.I.N.* - Società Gestione Impianti Nucleari S.p.A, rappresentata dal Direttore Personale e Organizzazione Aldo Spaziani;

Terna - Rete Elettrica Nazionale S.p.A, rappresentata dall'Amministratore Delegato Flavio Cattaneo e dal Signor Stefano Meneghello;

e la *Filcem-Cgil* - Federazione Italiana Lavoratori Chimica, Energia e Manifatture rappresentata dal Segretario Generale Alberto Morselli, dai Segretari Nazionali Giacomo Berni, Francesco Fontanelli, Delia Nardone; dai componenti la delegazione trattante Vincenzo Accardo, Giovanni Bellini, Luca Barbetti, Massimo Basetti, Renzo Basili, Gianfranco Bisighini, Luigino Bovolenta, Giuseppe Braglia, Maria Bambina Brioschi, Paolo Buonaspina, Cristina Cabassi, Michele Cacciapuoti, Sergio Cardinali, Marco Colaiuta, Giovanni Comparone, Mariarosa Dal Corso, Giulio De Angelis, Carlo De Giovanni, Lorella

Demi, Carmelo Di Liberto, Renato Di Toro, Chiara Furlanetto, Sergio Gandolfi, Vincenzo Greco, Francesco Lannino, Olga Losuriello, Claudio Maccagno, Lidia Mariani, Salvatore Martinelli, Giorgio Milone, Gaetano Morabito, Agostino Motta, Bruno Palatroni, Michele Palma, Angelo Papadimitra, Massimiliano Placido, Giorgio Pollogno, Lanfranco Polverino, Pietro Prevedoni, Nicola Primavera, Andrea Regoli, Franco Serenrosso, Ilvo Sorrentino, Francesco Sperlinga, Daniele Tronco, Franco Turrini, Luigi Valente, Ferruccio Valletti, Stefano Vanni, Domenico Zampetta;

la *Flaei-Cisl* - Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane rappresentata dal Segretario Generale Carlo De Masi, dai Segretari Nazionali Mario Arca, Antonio Losetti, Salvatore Mancuso, Carlo Meazzi, Massimo Saotta, dai Segretari generali regionali Antonio Battelli, Maria Elena Beltrami, Giuseppe Bertozzi, Enrico Denevi, Silvio Di Pasqua, Nicola Fiore, Massimo Galluzzo, Marco Gentili, Luciano Lanci, Vito Loiacono, Franco Maraucci, Federico Montomoli, Pierpaola Pietrantozzi, Piergiorgio Polignano, Domenico Portaro, Mario Ruggeri, Paolo Scarselli, Luigi Sedran, Amedeo Testa, Giuseppe Vaccaro, Giancarlo Zannini;

la *Uilcem-Uil* - Unione Italiana Lavoratori della Chimica, dell'Energia e del Manifatturiero rappresentata dal Presidente Romano Bellissima, dal Segretario Generale Augusto Pascucci, dal Segretario generale Aggiunto Michele Polizzi, dai Segretari Nazionali Massimo Chiacchiarelli, Marco Lupi, Riccardo Marcelli, Giuseppe Musella, dai Segretari di Comparto Stefania Galimberti, Eugenio Passalacqua, Sandro Santicchia, Marcello Zaza e dalla rappresentanza territoriale composta dai Signori Manuela Agostani, Roberto Aiazzi, Daniele Aquileia, Giuseppe Bazzurro, Luigi Campana, Virginio Celin, Biagio Ciccone, Roberto Colella, Alfredo Del Monego, Franco Di Lecce, Alessandro Dragani, Flaminio Fasetti, Andrea Fiordelmondo, Antonio Fois, Fabio Gabrielli, Giuseppe Mangione, Egidio Penso, Pasquale Piancazzi, Fabrizio Rigoldi, Carlo Scarati, Alessandro Tomba, Elena Venneri;

si è stipulato l'accordo sindacale per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 24 luglio 2001 per i lavoratori addetti al settore elettrico.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il testo del nuovo CCNL è costituito dai documenti allegati al presente verbale nonché dagli articoli non modificati del citato CCNL 24 luglio 2001.

In Roma, addì 16 ottobre 2006

fra l'*Assoelettrica* - Associazione nazionale delle Imprese elettriche,

la *Federutility* - Federazione delle Imprese energetiche ed idriche,

l'*Enel S.p.A.*, in nome e per conto delle Società da essa controllate non associate in *Assoelettrica*,

G.R.T.N. - Gestore del Sistema Elettrico S.p.A.,

la *So.G.I.N.* - Società Gestione Impianti Nucleari S.p.A.,

Terna - Rete Elettrica Nazionale S.p.A.

e la Federazione *UGL Energia*, rappresentata dal Segretario Nazionale Responsabile Roberto Urbani in delegazione con i Segretari Nazionali Tammaro Tavoletta, Saverio Dellino, Maurizio Perrini, Marcantonio Papagni, Margherita Gambino, Alberto Gessa, Paolo Mescia, ed i Segretari regionali Aldo Leopardi, Paolo Sereni, Fabrizio Coia, Tonino Di Millo, Raimondo Coppa, Giorgio del Rio, Pietro Basilischi, Franco Brignone, Giuseppe Bozzaotra, Giuseppe Di Pasquale, Agostino Pisano, con l'assistenza della Confederazione UGL nella persona di Cristina Ricci;

si è stipulato l'accordo sindacale per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 24 luglio 2001 per i lavoratori addetti al settore elettrico.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il testo del nuovo CCNL è costituito dai documenti allegati al presente verbale nonché dagli articoli non modificati del citato CCNL 24 luglio 2001.

A tale proposito:

- *Assoelettrica*, *Federutility*, *Enel*, *Terna*, *G.R.T.N.* e *So.G.I.N.* riconoscono alla *UGL Energia* il diritto alla riscossione dei contributi sindacali mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda secondo i termini e le modalità previste dall'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

- la UGL Energia si impegna, ai fini della fruizione dei permessi sindacali di cui all'art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, a limitare il numero dei dirigenti provinciali e nazionali ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 addetti per ogni unità produttiva;
- con specifico riferimento a quanto stabilito dai commi 10 e seguenti dell'art. 3 circa la capacità di partecipare alle trattative e la facoltà di sottoscrivere accordi collettivi in sede aziendale, ed in particolare per la procedura di rinnovo degli accordi aziendali, il coinvolgimento delle strutture territoriali della UGL Energia è limitato alle aziende in cui il numero dei membri della RSU eletti nelle liste di tale organizzazione sia almeno pari a 1/5 dei componenti e comunque pari e/o superiore ad 1;
- ugualmente, in relazione ai diritti di informazione, agli Osservatori ed alle Commissioni paritetiche previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nelle varie sedi, la partecipazione dell'Organizzazione UGL Energia è limitata ai territori ove la presenza di tale sindacato sia rilevante e nelle aziende in cui sia rispettato il requisito minimo stabilito al punto precedente. In ogni caso, per le aziende con insediamenti pluriregionali che occupano complessivamente almeno 4.000 dipendenti le «informazioni in sede aziendale» – di cui all'art. 2 dell'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 19 luglio 2006 – saranno rese dalla Direzione del Gruppo alla Segreteria Generale dell'UGL Energia qualora la stessa organizzazione abbia una rappresentatività pari ad un tasso di adesione del 5%, verificato nell'impresa sulla base delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali e dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU.

Fermo restando quanto sopra, le parti firmatarie del presente verbale precisano che, ogniqualevolta nel testo contrattuale allegato si fa riferimento ad altri sindacati dei lavoratori, tale riferimento, in quanto compatibile, deve intendersi valido anche per la UGL Energia.

In Roma, addì 16 ottobre 2006

fra l'*Assoelettrica* - Associazione nazionale delle Imprese elettriche,

la *Federutility* - Federazione delle Imprese energetiche ed idriche,

l'*Enel S.p.A.*, in nome e per conto delle Società da essa controllate non associate in *Assoelettrica*,

G.R.T.N. - Gestore del Sistema Elettrico S.p.A.,

la *So.G.I.N.* - Società Gestione Impianti Nucleari S.p.A.,

Terna - Rete Elettrica Nazionale S.p.A.

e la *FAILE - CISAL*, rappresentata dal Segretario Generale Paolo Sgrò, dal Vice Segretario Generale vicario Angelo Festa e dai Segretari Nazionali Rocco Bartolomeo Mancini, Giuseppe Romano, Pietro Carbini, Pasquale Lattanzio, Daniela Wenzel;

si è stipulato l'accordo sindacale per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 24 luglio 2001 per i lavoratori addetti al settore elettrico.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il testo del nuovo CCNL è costituito dai documenti allegati al presente verbale nonché dagli articoli non modificati del citato CCNL 24 luglio 2001.

A tale proposito:

- *Assoelettrica*, *Federutility*, *Enel*, *Terna*, *G.R.T.N.* e *So.G.I.N.* riconoscono alla *FAILE - CISAL* il diritto alla riscossione dei contributi sindacali mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda secondo i termini e le modalità previste dall'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- la *FAILE - CISAL* si impegna, ai fini della fruizione dei permessi sindacali di cui all'art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, a limitare il numero dei dirigenti provinciali e nazionali ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 addetti per ogni unità produttiva;
- con specifico riferimento a quanto stabilito dai commi 10 e seguenti dell'art. 3 circa la capacità di partecipare alle trattative e la facoltà

di sottoscrivere accordi collettivi in sede aziendale, ed in particolare per la procedura di rinnovo degli accordi aziendali, il coinvolgimento delle strutture territoriali della FAILE-CISAL è limitato alle aziende in cui il numero dei membri della RSU eletti nelle liste di tale organizzazione sia almeno pari a 1/5 dei componenti e comunque pari e/o superiore ad 1;

- ugualmente, in relazione ai diritti di informazione, agli Osservatori ed alle Commissioni paritetiche previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nelle varie sedi, la partecipazione dell'Organizzazione FAILE-CISAL è limitata ai territori ove la presenza di tale sindacato sia rilevante e nelle aziende in cui sia rispettato il requisito minimo stabilito al punto precedente. In ogni caso, per le aziende con insediamenti pluriregionali che occupano complessivamente almeno 4.000 dipendenti le «informazioni in sede aziendale» – di cui all'art. 2 dell'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 19 luglio 2006 – saranno rese dalla Direzione del Gruppo alla Segreteria Generale della FAILE-CISAL qualora la stessa organizzazione abbia una rappresentatività pari ad un tasso di adesione del 5%, verificato nell'impresa sulla base delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali e dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU.

Fermo restando quanto sopra, le parti firmatarie del presente verbale precisano che, ogniqualevolta nel testo contrattuale allegato si fa riferimento ad altri sindacati dei lavoratori, tale riferimento, in quanto compatibile, deve intendersi valido anche per la FAILE-CISAL.

In Roma, il 28 novembre 2006

fra l'*Assoelettrica* - Associazione nazionale delle Imprese elettriche,

la *Federutility* - Federazione delle Imprese energetiche ed idriche,

l'*Enel S.p.A.* in nome e per conto delle Società da essa controllate non associate in *Assoelettrica*,

GSE - Gestore Servizi Elettrici S.p.A.,

la *So.G.I.N.* - Società Gestione Impianti Nucleari S.p.A.,

Terna - Rete Elettrica Nazionale S.p.A.,

e il *GEW-ASGB*, rappresentato da Martin Lintner e Franz Pichler;

viene sottoscritto, con il presente verbale, il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 24 luglio 2001 per i lavoratori addetti al settore elettrico nel testo corrispondente al documento qui allegato.

Il *GEW-ASGB* dichiara di firmare accettando tutte le clausole del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 18 luglio 2006, già firmato con altre organizzazioni sindacali.

Assoelettrica, *Federutility*, *Enel*, *GSE*, *Sogin* e *Terna*, quali parti stipulanti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 18 luglio 2006, dichiarano di considerare il *GEW-ASGB* firmatario del medesimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore elettrico, ad ogni titolo e per ogni effetto conseguente.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il testo del nuovo CCNL è costituito dai documenti allegati al presente verbale nonché dagli articoli non modificati del citato CCNL 24 luglio 2001.

In Roma, il 28 novembre 2006

fra l'*Assoelettrica* - Associazione nazionale delle Imprese elettriche,

la *Federutility* - Federazione delle Imprese energetiche ed idriche,

l'*Enel S.p.A.* in nome e per conto delle Società da essa controllate non associate in *Assoelettrica*,

GSE - Gestore Servizi Elettrici S.p.A.,

la *So.G.I.N.* - Società Gestione Impianti Nucleari S.p.A.,

Terna - Rete Elettrica Nazionale S.p.A.,

e il *S.A.V.T. Energie* rappresentato da Antonio Feder;

viene sottoscritto, con il presente verbale, il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 24 luglio 2001 per i lavoratori addetti al settore elettrico nel testo corrispondente al documento qui allegato.

Il *S.A.V.T. Energie* dichiara di firmare accettando tutte le clausole del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 18 luglio 2006, già firmato con altre organizzazioni sindacali.

Assoelettrica, *Federutility*, *Enel*, *GSE*, *Sogin* e *Terna*, quali parti stipulanti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 18 luglio 2006, dichiarano di considerare il *S.A.V.T. Energie* firmatario del medesimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore elettrico, ad ogni titolo e per ogni effetto conseguente.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il testo del nuovo CCNL è costituito dai documenti allegati al presente verbale nonché dagli articoli non modificati del citato CCNL 24 luglio 2001.

Art. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica alle imprese elettriche che svolgono attività di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione e vendita di energia elettrica, nonché produzione e fornitura del servizio calore e di smantellamento delle centrali elettronucleari dismesse 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;

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, e 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 urbano, nelle quali la produzione di energia elettrica sia prevalente.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) *Gruppi* - Nell'ambito dei Gruppi, in caso di costituzione di nuove società, l'individuazione da parte aziendale del CCNL 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 CCNL riconoscono il carattere strategico del servizio di pubblica utilità che le Aziende del settore elettrico sono chiamate a svolgere, la complessità organizzativa del settore stesso, nonché il ruolo che le Organizzazioni sindacali rivestono, oltre che per la tutela di tutti i lavoratori, anche per una più efficace realizzazione delle strategie delle Aziende del settore, ferma restando la distinzione dei ruoli e di responsabilità tra le Aziende stesse ed il Sindacato, e manifestano il reciproco interesse ad un sistema di relazioni sindacali di alto profilo. Anche al fine suddetto, le Parti convengono sulla opportunità di definire un sistema di Relazioni Industriali e di Assetti contrattuali articolato sulla contrattazione, confronto, consultazione e informazione preventivi e/o periodici, coerentemente allo spirito del Protocollo 23 luglio 1993, come riaffermato e consolidato dal Patto per lo Sviluppo e l'Occupazione del 22 dicembre 1998 e 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, alla promozione di una gestione aziendale adeguata alle esigenze di liberalizzazione del mercato dell'energia elettrica, nell'ottica di ricercare possibili convergenze sulle principali tematiche di reciproco interesse e con il comune obiettivo di valorizzazione delle risorse umane e di salvaguardia delle professionalità presenti.

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

- alla sistematicità delle consultazioni tra le Parti a tutti i livelli sui temi di interesse comune anche al fine di pervenire alla formulazione di avvisi comuni da proporre alle Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni pubbliche, quali contributi delle Parti sociali rispetto alle problematiche di interesse per le relative possibili soluzioni;
- alla definizione di normative contrattuali adeguate alle finalità perseguite dalle Parti in termini di chiarezza e funzionalità;
- alla ricerca di un adeguato livello di consenso sulle strategie aziendali da parte dei lavoratori;
- alla razionale prevenzione dei conflitti individuali e collettivi, anche alla luce delle predette caratteristiche dell'attività svolta.

* * *

1. Le Parti – alla luce di quanto affermato in Premessa e nella consapevolezza che lo sviluppo ed il consolidamento di moderne relazioni industriali presuppongono una comune conoscenza delle linee di evoluzione del settore, e, secondo questa logica, ritenendo opportuno realizzare un sistema di informazioni e di confronto improntato a trasparenza e tempestività – convengono di costituire, a livello nazionale, un OSSERVATORIO DI SETTORE congiunto paritetico.

2. Il predetto Osservatorio – ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori – analizzerà e valuterà, su iniziativa di una delle Parti e con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, le questioni di rilevante interesse reciproco, suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore, al fine di individuare, con il massimo anticipo possibile, le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

3. In 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.

4. Per le modalità del suo funzionamento si fa riferimento a quanto convenuto tra le Parti con accordo del 2 dicembre 2003, il cui testo co-

stituisce parte integrante del presente articolo, come aggiornato in coerenza con i temi oggetto del rinnovo del CCNL 24 luglio 2001.

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

- le disposizioni legislative nazionali e comunitarie con impatto sul settore 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, 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;
- le tematiche relative ad ambiente, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- 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 CCNL anche con riferimento alle tempistiche ivi contenute;

- le pari opportunità: con riferimento a quanto previsto sulla materia al successivo art. 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;
- nell'ambito dell'Osservatorio nazionale è costituita la sezione «ambiente e sicurezza», formata da delegazioni delle Parti stipulanti che, previa informazione reciproca, potranno essere di volta in volta strutturate in modo da consentire gli approfondimenti richiesti dai temi in esame, allo scopo di confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e sicurezza, di realizzare reciproche informazioni e valutazioni delle iniziative delle Parti in materia, di seguire l'evoluzione delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore.

Al fine di verificare gli effetti concreti derivanti dall'applicazione delle norme, dai rapporti negoziali e dai contributi dei soggetti interessati al miglioramento e protezione per la salute e la sicurezza dei lavoratori, le Parti concordano di individuare strumenti che consentano una verifica delle problematiche ambientali sul territorio, impegnandosi, nell'ambito dei sistemi relazionali concordati, a concorrere insieme alla crescita, nei luoghi di lavoro, della cultura della sostenibilità ambientale.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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 quinto comma che costituiranno l'Informativa a livello nazionale.

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

11. 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 CCNL.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. A richiesta di una delle Parti la procedura concernente tali Aziende potrà essere esperita nelle stesse sedi previste per i Gruppi.

18. 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.

19. 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.

20. Di norma annualmente le Aziende che occupano più di 50 dipendenti renderanno ai sindacati di categoria a livello territoriale congiuntamente alle RSU, su richiesta degli stessi nel corso di un apposito incontro convocato dalla Associazione datoriale competente, informazioni intorno alle caratteristiche generali del decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente nonché riguardo all'articolazione per tipologie dell'attività decentrata ed alla sua localizzazione indicata per grandi aree territoriali.

21. 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.

22. Sono fatti salvi i Protocolli di Relazioni industriali/sindacali in atto nelle Aziende del settore. ■

Art. 3

ASSETTI CONTRATTUALI

1. Nel quadro di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e del Patto per lo Sviluppo e l'Occupazione del 22 dicembre 1998 – le cui disposizioni anche non riprodotte si intendono integralmente confermate – il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale del settore elettrico e – sulla base delle specifiche clausole di rinvio del Contratto Nazionale ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale Contratto indicate – sul livello aziendale.

Contratto nazionale

2. Il Contratto Collettivo Nazionale ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

3. Detto Contratto disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte primaria di regolamentazione degli aspetti normativi e retributivi in coerenza con le indicazioni di politica dei redditi stabilite dal Governo di concerto con le Parti sociali.

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

5. Le proposte per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del Contratto.

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

7. Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del Contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

8. Dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto, in caso di mancato accordo e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del Contratto verrà corrisposto ai lavoratori un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato «indennità di vacanza contrattuale» (IVC) secondo le modalità ed i criteri previsti dal Protocollo 23 luglio 1993.

9. La violazione del periodo di raffreddamento come sopra definito comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta IVC.

Contrattazione aziendale

10. La contrattazione a livello aziendale è prevista secondo quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 1993, e non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.

11. Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL, ha la funzione di negoziare le erogazioni economiche di cui alla sezione 2, punto 3, del Protocollo 23 luglio 1993.

12. La relativa disciplina è contenuta nell'art. 46 («Premio di risultato»).

13. Gli accordi aziendali hanno durata quadriennale.

14. La titolarità della contrattazione a livello aziendale spetta alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti ed alle RSU ovvero per le Aziende più complesse – come individuate nel comma 14 dell'art. 2 («Relazioni Industriali») – ai soggetti di volta in volta individuati per i singoli istituti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

15. 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 e delle relative erogazioni economiche.

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

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

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

Controversie sugli assetti contrattuali

19. 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 CCNL entro 15 giorni dal momento in cui sono stati rilevati.

20. Entro i successivi 7 giorni lavorativi si farà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale 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

- 1.** Le Aziende effettueranno le trattenute dei contributi sindacali sulle retribuzioni dei lavoratori per conto dei sindacati firmatari del presente CCNL, in forza della delega rilasciata dal lavoratore.
- 2.** 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 CCNL nonché sugli importi corrisposti a titolo di assegno ad personam ex premio di produzione ai sensi della precedente contrattazione collettiva.
- 3.** 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.
- 4.** 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.
- 5.** 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.
- 6.** Le deleghe vengono rilasciate a tempo indeterminato. Esse possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori interessati mediante comunicazione scritta indirizzata alla Direzione aziendale.

7. La revoca può essere contenuta anche in una nuova delega.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. Alle Segreterie nazionali delle Federazioni firmatarie del presente CCNL 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

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

2. 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 RSU per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro.

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

4. 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.

5. 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

1. 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.

2. 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.

3. Le riunioni – che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – potranno essere promosse dalla RSU 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 RSU hanno diritto ad indire le assemblee per cinque delle dieci ore di cui al precedente primo comma del presente paragrafo, mentre per le restanti cinque ore tale diritto è attribuito alle Organizzazioni sindacali.

4. Alle assemblee indette dalle RSU possono partecipare, previa informazione alla Direzione dell'Azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

5. Le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e la RSU potranno indire le assemblee di lavoratori, osservando un preavviso di almeno 48 ore, salvo casi di particolare urgenza.

6. 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 RSU

1. Quanto stabilito dall'art. 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si applica alle RSU. ■

Art. 5

PERMESSI SINDACALI

1. I componenti le RSU 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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 adeguata-

mente 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

1. Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti ovvero, per le Aziende più complesse, secondo la prassi esistente, le medesime RSU 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 CCNL.

2. 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.

3. 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 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

1. 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

1. 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. 19 settembre 1994, n. 626, in tema di sicurezza sul lavoro.

2. 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.

3. 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

1. 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.

2. 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.
3. Per le Aziende con un numero di dipendenti superiore a 50 ed inferiore a 150, si darà luogo ad una informativa preventiva alle RSU.
4. 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

1. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.
2. Le Aziende attueranno, previa consultazione con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), ogni provvedimento ulteriore rispetto a quelli previsti dalle citate disposizioni, che ritengano opportuno al fine di migliorare la protezione della salute e la sicurezza dei lavoratori dandone informativa alle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU).
3. In tutte le unità produttive delle Aziende sono eletti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dal D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche 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.

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 del presente articolo, nonché dell'art. 33 del DPR 19 marzo 1956, n. 303, 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* - La specifica disciplina resta confermata in capo all'Azienda conferitaria ai sensi del D.Lgs. 16 marzo 1999, n.79.

3) *Riqualificazione ruolo dei RLS* - Le Parti convengono che nell'ambito dei lavori della Sezione «ambiente e sicurezza» dell'Osservatorio di Settore, di cui al comma 5 dell'art. 2 («Relazioni industriali») del presente CCNL, saranno approfondite le esigenze di una migliore qualificazione del ruolo dei RLS, anche avuto riguardo alle problematiche ambientali. ■

Art. 11

FORMAZIONE

1. 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.

2. In considerazione della valenza della formazione, che travalica il perimetro aziendale ed esplica riflessi anche sul «sistema Paese» in termi-

ni 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 D.Lgs. 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.

3. 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*).

4. L'individuazione del fabbisogno formativo, le modalità e finalità di espletamento, il numero delle ore dedicate, l'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.

5. Le Parti convengono, altresì, sulla costituzione di una Commissione paritetica nazionale, alla quale saranno affidati compiti di: esame della normativa vigente, sia nazionale che a livello comunitario; analisi dei fabbisogni formativi del settore; monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore; promozione presso i Ministeri competenti di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore elettrico; 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; monitoraggio sulle normative e procedure elaborate dalle varie istituzioni in materia di formazione perché siano coerenti 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.

6. A far data dal 1° novembre 2001, 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 paritetica 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, le 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.

7. 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

1. Nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna», 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.

2. 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.

3. Detta Commissione nazionale, che è composta da sei membri designati dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, e da sei membri 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, 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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

1. 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

2. 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

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

3.1. *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.

3.2. *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.

3.3. *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
- Eletttricista qualificato
- Eletttricista 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.

4. 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

5. 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 TFR, 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 **BI***: 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 TFR, 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 **AI***: 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 TFR, 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 alla pagina seguente.

5.1. *Qualificazione da conseguire in A1*

5.1.1.

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

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

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 (24°mese)
Durata 24 mesi	BSS	livello retributivo corrispondente alla categoria A1

5.2. *Qualificazione da conseguire in B1*

5.2.1.

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 termi- ne del periodo di apprendistato (38°mese)
Durata 38 mesi	B2	B2S	livello retributivo corrispondente alla categoria B1

5.2.2. 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 termi- ne del periodo di apprendistato (34°mese)
Durata 34 mesi	B2	B2S	livello retributivo corrispondente alla categoria B1

5.3. *Qualificazione da conseguire in CS*

5.3.1.

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

5.3.2. Per i lavoratori con attestato di qualifica coerente con la professionalità da conseguire.

Iter complessivo complessivo apprendistato	I periodo dall'immissione fino a 23 mesi	II periodo previa verifica, dal 24° mese fino al termine del periodo di apprendistato (38°mese)
Durata 38 mesi	C1	livello retributivo corrispondente alla categoria CS

Disciplina del rapporto

6. Per la disciplina delle ferie trova applicazione l'art. 29 («Ferie») del presente CCNL.

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

8. È 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.

9. 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 morbosi 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.

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

11. 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

12. 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.

13. 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».

14. 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.

15. 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 agevolare 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.

16. 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 del 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.

17. La Commissione paritetica nazionale 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 CCNL) – anche in relazione alla determinazione delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, nonché le indicazioni per la formazione del tutor aziendale. La predetta Commissione 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 del 2003.

18. Analogamente si procederà per la definizione dei progetti formativi relativi ad ulteriori e diverse qualifiche aziendali, demandata alla sede aziendale, che provvede a trasmetterli alla Commissione paritetica nazionale per gli adempimenti di competenza.

19. 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 del 2003.

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

21. Annualmente le competenti Direzioni aziendali informeranno le RSU, o in mancanza le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL territorialmente competenti, sul numero delle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante.

22. 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, 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. ■

Art. 14

CONTRATTO DI INSERIMENTO

- 1.** 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.

- 2.** 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.

- 3.** 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.

4. 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 CCNL, 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. È 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 CCNL.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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, valorizzando 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.

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

10. 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.

* * *

1. 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.
2. 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.
3. 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.

4. 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 (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 CCNL 24 luglio 2001.

5. 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.

6. 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.

6-bis. 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.

6-ter. Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto. Il lavoratore può farsi assistere da un componente delle RSU 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.

7. 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. È 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 conguagli a livello annuale.

8. 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 CCNL.

9. 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 RSU 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

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

2. 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 DPR n. 218 del 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.

3. 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, etc).

Tale percentuale è aumentata al 9% in media annua per le Aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con DPR 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 RSU, 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.

4. 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.

5. Le competenti Direzioni aziendali comunicheranno preventivamente alle RSU 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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

1. 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.

2. 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 lettere 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 DPR 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 RSU, 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.

3. Nell'ambito della contrattazione aziendale sul premio di risultato, come definita dall'art. 46 («Premio di risultato») del CCNL, 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.

4. 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. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale saranno impiegati.

5. 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.

6. 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 RSU ove esistente, o in mancanza di quest'ultima, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, territorialmente competenti, il numero e il motivo del ricorso ai contratti di somministrazione, specificando la durata prevista e la qualifica dei lavoratori interessati.

7. 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

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi, previa informativa alle RSU, 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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

- 1.** Valgono le norme di legge in materia.
- 2.** 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.
- 3.** 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).
- 4.** 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

- 1.** 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.
- 2.** Durante il periodo di prova:
 - la retribuzione non può essere inferiore al minimo fissato dal presente Contratto per la categoria cui il lavoratore é 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.

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

4. 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.

5. 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

1. 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.

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

3. 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

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

Gruppo A

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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

15. 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.

16. 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.

17. 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.

18. I lavoratori inquadrati in categoria C2 saranno passati in categoria C1 dopo un anno di effettivo servizio. Per i lavoratori addetti a nuclei od a squadre detto passaggio avverrà entro un anno.

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

* * *

20. 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.

21. Restano in vigore gli inquadramenti aziendali in atto alla data di stipulazione del CCNL 24 luglio 2001.

Protocollo sulla Classificazione

Le Parti, in considerazione dell'evoluzione dello scenario di riferimento nel quale operano le Aziende del settore anche per effetto della liberalizzazione del mercato elettrico, dell'esigenza di assicurare il miglioramento continuo dei livelli di qualità del servizio ed i necessari livelli di efficienza, della rilevanza ed accelerazione dei mutamenti che interessano l'organizzazione del lavoro con conseguente opportunità di sviluppare nuove figure professionali, si danno atto che il sistema di classificazione in atto (comprese le figure di quadro) potrà comportare l'esigenza di una più compiuta definizione, anche innovativa rispetto all'attuale sistema, in grado di rappresentare più efficacemente il rapporto mansioni/inquadramenti e i mutamenti nell'organizzazione conseguenti ai processi di trasformazione.

A tale fine, contestualmente alla data di stipulazione del rinnovo del vigente CCNL, viene istituita una Commissione paritetica nazionale con il compito di esaminare l'evoluzione della professionalità nel settore e le nuove esigenze derivanti dall'eventuale mutamento nell'organizzazione del lavoro e dell'evoluzione della professionalità espressa dai lavoratori anche con riferimento ai vigenti sistemi in atto nei settori industriali nazionali e nel settore elettrico a livello europeo.

Detta Commissione, che potrà avvalersi di esperti della materia scelti da ciascuna delle Parti stipulanti, sei mesi prima della scadenza del biennio economico del presente CCNL, presenterà alle Parti stipulanti un rapporto conclusivo al fine di una loro valutazione, nel biennio successivo, per la negoziazione di un nuovo sistema classificatorio o per la modifica e/o integrazione di quello esistente.

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 me-

desima scadenza sono confermate le attuali normative in materia di scelta del personale derivanti da precedente contrattazione collettiva nazionale. ■

Art. 22

QUADRI

- 1.** 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.
- 2.** 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»).
- 3.** 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.
- 4.** 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.
- 5.** 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.

6. 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.

7. È 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

1. 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.

2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. L’esito della visita medica viene portato a riservata conoscenza dell’interessato. ■

Art. 25

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. 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.

2. 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.

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

4. 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 lettere f) e g), di cui al 1° comma del presente articolo.

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

6. Per quanto concerne i provvedimenti di cui alle lettere 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 pronuncia 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 sopraccitate decisioni, il diritto all'assegno alimentare decade.

7. 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.

Criteria 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 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 CCNL, 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 CCNL ai rinvii e, per le eccezioni previ-

ste, 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»).

1. 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.

2. 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 RSU o, in mancanza, con le Organizzazioni sindacali competenti l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi.

3. 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 que-

sta sia dislocata in più province afferenti ad uno stesso ambito o a più ambiti regionali.

4. 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 RSU. 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.

5. 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 RSU; 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.

6. La definizione di orari multiperiodali nonché la ripartizione settimanale dell'orario su 4 o 6 giorni, avverrà previo accordo tra Direzione ed RSU. 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.

7. 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 40esima.

8. Ai fini della definizione delle fasce di flessibilità in entrata/uscita, con compensazione anche ultragiornaliera, si procederà con accordo tra Direzione e RSU, ferma restando l'esigenza di garantire una presenza 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.

9. 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 CCNL.

Turnisti /Semiturnisti

10. 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.

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

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

13. 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 giornaliere. Al riguardo sono fatti salvi regimi d'orario settimanali inferiori alle 40 ore, laddove vigenti e definiti da contrattazione collettiva di livello nazionale preesistente.

14. 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

15. 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

16. 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.

17. 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.

18. 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 CCNL 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

19. 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.

20. 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.

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

22. 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 CCNL 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 CCNL.

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 CCNL. 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 RSU 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. ■

Art. 27

GIORNI FESTIVI E RIPOSI - FESTIVITÀ SOPPRESSE

Giorni festivi

1. 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.

2. 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 DPR 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

3. 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 CCNL, 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 rela-

zione a quanto previsto dall'art. 39 («Reperibilità») e dalla D.V. n. 2 dell'art. 41 («Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno») del presente CCNL.

4. 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, 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».

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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

11. 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 DPR 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

12. In relazione al combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, del DPR 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.

13. 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.

14. 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)

15. Nei confronti del personale per il quale venga adottata una soluzione per la vigilanza delle dighe – ai sensi del DPR 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, DPR 1° novembre 1959, n. 1363) – le Parti confermano per tale personale, ai sensi della premessa dell'art. 26 («Orario di lavoro») del presente CCNL, 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 CCNL, 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

1. 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

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

3. 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.

4. 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).

5. 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

6. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Aspettativa

7. 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.

8. Al termine dell'aspettativa l'Azienda assegna all'interessato un posto di lavoro di categoria e inquadramento pari a quella dell'interes-

sato comportante l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle da lui svolte prima dell'aspettativa.

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

Protocollo sulle Azioni sociali

10. Si rinvia allo specifico Protocollo allegato al presente CCNL. ■

Art. 29

FERIE

1. 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.

2. 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.

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

4. 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.

5. 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.

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

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

8. 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

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

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

Art. 31

TUTELA DELLA MATERNITÀ/PATERNITÀ

1. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

2. 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.

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

Art. 32

MALATTIA, INFORTUNI E CURE TERMALI

Conservazione del posto

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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

12. 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.

13. 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.

14. È 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.

15. È 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

16. 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

17. 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.

18. 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 t.b.c.* - 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 corrispondenza 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 CCNL 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

1. 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.

2. 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

1. 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.

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

3. 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 de-

correnza 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.

4. 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

- 1.** 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.
- 2.** 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.
- 3.** 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 (EDR), pari a € 10,33 di cui al Protocollo 31 luglio 1992.

4. 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»

5. 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.

6. 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.

7. 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 corrisposizioni 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 CCNL, 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 CCNL 24 luglio 2001. Tali importi rientrano

nel concetto di retribuzione così come definito dal comma 1 del presente articolo.

7) *Corresponsione «una tantum»* - Ai lavoratori in forza alla data del 1° luglio 2006, verrà corrisposto un importo forfetario «una tantum», nelle misure indicate nella tabella che segue.

Tale importo, già comprensivo di qualsiasi incremento retributivo comunque riferibile al periodo che va dal 1° luglio 2005 al 31 dicembre 2005 (secondo semestre 2005), 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 settembre 2006;
- in caso di passaggio di categoria nel corso del secondo semestre 2005, 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 secondo semestre 2005 (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 6) computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni;
- per le assenze a retribuzione ridotta verificatesi nel periodo considerato, l'«una tantum» sarà corrisposta – per i periodi interessati – con la stessa percentuale di riduzione;
- nel caso di prestazione a tempo parziale svolta nel corso del secondo semestre 2005 l'«una tantum» sarà corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione;
- per i contratti di inserimento l'«una tantum» 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) *Incremento economico con decorrenza dal 1° gennaio 2006* - Le Parti si danno atto che la prima tranche di incremento economico riveste, limitatamente al periodo che va dal 1° gennaio 2006 al 30 giugno

2006, natura di elemento distinto della retribuzione («EDR rinnovo contrattuale»). Tale EDR è escluso dalla base di calcolo del TFR ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale ed è quindi comprensivo degli stessi.

Tale «EDR rinnovo contrattuale» viene corrisposto per 6 mensilità ai lavoratori in forza alla data del 1° luglio 2006, ai quali verrà erogato in proporzione ai mesi interi di servizio prestato. Le modalità di erogazione di detto emolumento sono quelle di cui al precedente punto 7. A partire dal 1° luglio 2006, tale corresponsione diventa parte integrante del minimo tabellare.

A scioglimento della riserva di cui all'Accordo sindacale di settore del 24 gennaio 2006, riguardante l'indennità di vacanza contrattuale (IVC) di cui al comma 8 dell'art. 3 («Assetti contrattuali») del presente CCNL, le Parti si danno atto che le intese sottoscritte tengono conto e sono comprensive, ad ogni effetto, anche di detta indennità. ■

MINIMI TABELLARI

Scala parametrica	dal 1° gennaio 2006		dal 1° luglio 2006		dal 1° gennaio 2007	
	<i>Aumento</i> (1) €	Minimo €	<i>Aumento</i> €	Minimo €	<i>Aumento</i> €	Minimo €
QS	413,50	68,63 2.029,37	65,20 2.094,57		56,62 2.151,19	
Q	362,50	60,17 1.778,55	57,16 1.835,71		49,64 1.885,35	
ASS	310,00	51,45 1.520,67	48,88 1.569,55		42,45 1.612,00	
AS	285,00	47,30 1.398,17	44,94 1.443,11		39,02 1.482,13	
A1S	270,00	44,81 1.324,45	42,57 1.367,02		36,97 1.403,99	
A1	254,00	42,16 1.246,02	40,05 1.286,07		34,78 1.320,85	
BSS	238,50	39,59 1.169,98	37,61 1.207,59		32,66 1.240,25	
BS	225,00	37,34 1.103,68	35,48 1.139,16		30,81 1.169,97	
B1S	211,00	35,02 1.035,07	33,27 1.068,34		28,89 1.097,23	
B1	198,00	32,86 971,31	31,22 1.002,53		27,11 1.029,64	
B2S	180,00	29,88 883,03	28,38 911,41		24,65 936,06	
B2	162,00	26,89 794,72	25,54 820,26		22,18 842,44	
CS	135,00	22,41 662,21	21,29 683,50		18,49 701,99	
C1	115,00	19,09 564,14	18,13 582,27		15,75 598,02	
C2	100,00	16,60 490,65	15,77 506,42		13,69 520,11	

(1) La prima tranche di incremento economico riveste, limitatamente al periodo che va dal 1° gennaio 2006 al 30 giugno 2006, natura di elemento distinto della retribuzione («EDR rinnovo contrattuale»), in conformità a quanto previsto dalla D.V. n. 8 all'art. 35 del CCNL. A partire dal 1° luglio 2006, tale corresponsione diventa parte integrante del minimo tabellare.

EX INDENNITÀ DI CONTINGENZA

	Scala parametrica	Importo €
QS	413,50	559,97
Q	362,50	557,08
ASS	310,00	554,93
AS	285,00	551,78
A1S	270,00	547,76
A1	254,00	545,49
BSS	238,50	540,79
BS	225,00	538,85
B1S	211,00	534,87
B1	198,00	533,07
B2S	180,00	528,83
B2	162,00	526,70
CS	135,00	521,57
C1	115,00	517,37
C2	100,00	514,43

UNA TANTUM

	Scala parametrica	Importo €
QS	413,50	563,00
Q	362,50	494,00
ASS	310,00	422,00
AS	285,00	388,00
A1S	270,00	368,00
A1	254,00	346,00
BSS	238,50	325,00
BS	225,00	307,00
B1S	211,00	288,00
B1	198,00	270,00
B2S	180,00	245,00
B2	162,00	221,00
CS	135,00	184,00
C1	115,00	157,00
C2	100,00	137,00

Art. 36

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

1. 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.

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

3. 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.

4. Ai lavoratori, in servizio alla data di stipula del CCNL 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.

5. 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

1. 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.

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

3. 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

1. Rimangono in vigore i trattamenti in atto.

Entro il 30 giugno 2007 saranno definite a livello aziendale eventuali modifiche/armonizzazioni dei trattamenti in atto, tenuto conto delle specificità presenti nelle imprese di settore. Le Parti effettueranno una valutazione complessiva della materia entro il dicembre 2007, propedeutica alla negoziazione per la realizzazione di una normativa di settore, da concludersi entro la vigenza del presente CCNL. ■

Art. 39

REPERIBILITÀ

Definizione e articolazione

1. 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.

2. 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 sopresse») 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 soppresse») 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 previo accordo con le competenti Organizzazioni sindacali.

3. 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 soppresse»), sarà libero da impegni di reperibilità.

Trattamento economico

4. 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 € 12,76 <i>con decorrenza 1° giugno 2007</i> € 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.

5. 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

6. 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 e le 6 del mattino

7. 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 CCNL, gli interventi compiuti fra le ore 22 e le ore 6 del mattino successivo danno titolo, per tener conto delle esigenze di or-

dine 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 sei ore: ripresa del lavoro il giorno successivo.

8. 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

9. 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

10. 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 DPR 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, per tale forma di reperibilità, ai sensi della premessa dell'art. 26 («Orario di lavoro») del pre-

sente CCNL, le discipline collettive, ivi comprese le specifiche previsioni su pause, riposi giornalieri e settimanali, già vigenti anche a livello aziendale.

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

1. 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.

2. Al lavoratore che, pur svolgendo in prevalenza altre mansioni, abbia frequente maneggio o responsabilità di denaro, è corrisposta una adeguata indennità da concordarsi con il lavoratore stesso, eventualmente assistito dalle RSU.

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

3. Ai lavoratori ai quali le Aziende richiedano per lo svolgimento del-

le 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 CCNL 24 luglio 2001.

Indennità lavori sotto tensione

4. 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

5. 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 una indennità giornaliera di € 0,77 per ogni giornata di presenza in servizio, purché siano in possesso dei requisiti richiesti.

Indennità «Capo formazione»

6. 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 una 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

7. 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

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

Indennità di guida

9. 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

1. 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 CCNL.

2. 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.

3. Inoltre, il lavoro straordinario può essere effettuato – senza titolo al riposo compensativo – per far fronte ad imprevedibili esigenze non altrimenti sopportabili 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.

4. 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 40° ora, viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 20%.

Lavoro straordinario festivo

5. 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 soppresse») 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 soppresse») 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

6. Si considera lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato dal lavoratore tra le ore 20 e le 6.

7. È considerato lavoro notturno agli effetti legali, quello effettivamente prestato tra le ore 23 e le ore 6.

8. 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.

9. 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.

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

11. 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%.

12. 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.

* * *

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

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

15. 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.

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

17. 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 com-

mi 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

- 1.** 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.
- 2.** Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, normalmente con congruo preavviso, comunque non inferiore a trenta giorni.
- 3.** 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 RSU, valuta le motivazioni del ricorso e decide sul merito del provvedimento.
- 4.** 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.
- 5.** 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.
- 6.** 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.

7. 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 RSU, una 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 trasferi-

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

mento 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 RSU 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 lettera b) sarà riconosciuto sempre che il pendolarismo giornaliero consenta il proficuo svolgimento della prestazione lavorativa contrattuale.

Per i compensi di cui alle lettere 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.

Il trattamento complessivo di cui alla presente lettera b) verrà rideeterminato 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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 CCNL 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 CCNL 24 luglio 2001*).

11. 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. ■

Art. 43

RIMBORSI SPESE /ORE VIAGGIO

Rimborsi spese

1. 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.

2. Per missioni della durata superiore ad un mese possono essere patuite condizioni particolari con il lavoratore interessato, eventualmente assistito dalle RSU.

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

3. 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 una indennità pari al 50% della retribuzione oraria per le prime 3 ore giornaliere ed al 100% per le ore giornaliere successive. ■

Art. 44

VESTIARIO - ALLOGGIO

Vestiario

1. 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.
2. Terrà in dotazione, inoltre, le soprascarpe e gli stivaloni di gomma per i lavoratori che debbano lavorare in zone paludose o simili.
3. L'Azienda fornirà gratuitamente tute (in uno o due pezzi o camici) a quei lavoratori le cui mansioni lo rendano necessario.
4. 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.
5. Fornirà altresì agli autisti di autocarro e ai motociclisti una giacca invernale.
6. Ove ne prescriva l'uso, l'Azienda fornirà ai dipendenti capi di abbigliamento specifici e i relativi accessori.

Disposizione comune

7. 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 TFR. ■

Art. 45

MENSE

1. 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

1. In attuazione del Protocollo 23 luglio 1993 e del Patto per lo Sviluppo e l'Occupazione del 22 dicembre 1998, nonché della disciplina degli «Assetti contrattuali» di cui al presente CCNL, la contrattazione aziendale con contenuti economici è prevista per la istituzione di un premio di risultato volto ad incentivare la produttività del lavoro.

2. 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, che sarà disciplinato in sede di contrattazione quadriennale di secondo livello prevista dall'art. 3 («Assetti contrattuali») del CCNL 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.

3. 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

4. L'importo erogabile a titolo di premio di risultato verrà fissato dalle Parti nell'ambito della contrattazione quadriennale 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.

5. 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.

6. 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

7. 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).

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

Incentivazione della produttività/qualità

9. 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.

10. 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.

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

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

Erogazione del premio

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. Le Parti stipulanti il presente CCNL si danno atto che il premio di risultato ha carattere di variabilità e caratteristiche tali da consentire l'applicazione della normativa di legge sulla decontribuzione emanata in attuazione del Protocollo del 23 luglio 1993.

17. 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.

18. Sono esclusi dall'erogazione delle misure economiche previste dal presente articolo quei lavoratori che siano incorsi in una delle se-

guenti sanzioni previste dall'art. 25 («Provvedimenti disciplinari») del CCNL 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.

19. 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.

20. 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.

21. 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 CCNL, 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

1. 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.

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

3. I termini della disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
5. 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.
6. È 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.
7. 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.
8. 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 CCNL 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 CCNL 24 luglio 2001. ■

Art. 48

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro spetta un trattamento di fine rapporto (TFR) per la cui disciplina si fa riferimento a quanto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

2. In applicazione dell'art.1 della sopracitata legge, la retribuzione da prendere come base per la determinazione del TFR 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 (EDR) 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.

3. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in atto per il personale in forza alle Aziende alla data di stipulazione del CCNL 24 luglio 2001.

4. Relativamente alle anticipazioni TFR previste dalla legge, sono fatte salve condizioni aziendali di miglior favore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) *D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252* - Le Parti si impegnano ad incontrarsi per la definizione delle modalità attuative in materia di conferimento del TFR ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal D.Lgs. n. 252/2005 e sue successive modifiche ed integrazioni. ■

Art. 49

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le Parti convengono di costituire una Commissione paritetica nazionale con il compito di predisporre, entro la vigenza del presente

CCNL, un piano di fattibilità dell'eventuale unificazione dei Fondi di previdenza complementare in essere nel settore, previa valutazione dei vantaggi che ne potrebbero derivare anche relativamente a costi/benefici nei sistemi in atto ed all'attuazione della disciplina delle forme pensionistiche complementari di cui al D.Lgs. n. 252 del 5 dicembre 2005 e successive modifiche ed integrazioni.

Alla predetta Commissione potranno partecipare esperti della materia indicati da ciascuna delle Parti stipulanti.

2. I lavori della Commissione prenderanno avvio entro il mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL e dovranno svolgersi in tempi certi e concludersi non oltre la scadenza contrattuale. La Commissione presenterà, in tempi compatibili con i termini del mandato degli Organi statutari, alle Parti stipulanti un rapporto conclusivo sui lavori effettuati ed assicurerà alle stesse periodiche informative circa lo stato di avanzamento dei lavori. ■

Art. 50

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

1. Le Parti, dandosi atto che il settore elettrico ha individuato le soluzioni in grado di consentire la copertura dell'assistenza sanitaria integrativa, si incontreranno entro la scadenza del biennio economico di vigenza del presente CCNL, per un esame della situazione derivante da eventuali sottoscrizioni, da parte delle Aziende del settore, di Convenzioni per la fruizione di prestazioni offerte sotto forma di specifici «pacchetti sanitari».

2. In tale occasione, le Parti procederanno ad una valutazione dei costi/benefici connessi alla definizione di un unico Fondo di settore. ■

Art. 51

ATTIVITÀ RICREATIVE, CULTURALI E SPORTIVE

1. 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

- 1.** 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.
- 2.** In relazione alla previsione di cui all'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, vale quanto previsto nell'art. 22 («Quadri»).
- 3.** Sono fatte salve le discipline aziendali vigenti alla data di entrata in vigore del CCNL 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

- 1.** Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali di cui all'art. 3 («Assetti contrattuali»), il presente Contratto decorre dal 1° luglio 2005 e scade, per la parte normativa, il 30 giugno 2009 e, per la parte economica, il 30 giugno 2007.
- 2.** 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.

3. 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 3 mesi prima di ogni singola scadenza. ■

Art. 54

SUCCESSIONE DEI CONTRATTI

1. Premesso che il CCNL 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 CCNL, sono confermate – salvo gli effetti e le risultanze derivanti dall'accordo 18 luglio 2006 di rinnovo contrattuale – le discipline collettive nazionali di raccordo, sottoscritte in applicazione dell'art. 54, nella vigenza del CCNL 24 luglio 2001, per realizzare una situazione di coerenza con i nuovi assetti contrattuali. ■

Art. 55

INSCINDIBILITÀ E INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO

1. 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.

2. 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. ■

Art. 56

DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

1. Una copia del presente Contratto, edita a spese e cura delle Aziende o delle loro Organizzazioni di rappresentanza, sarà distribuita a ciascun lavoratore. ■

Art. 57

NORME FINALI

Norme aziendali

1. 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

2. 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 RSU 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 «RSU», 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 CCNL 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.

1. 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.

1.1 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 CCNL 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 CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico con riferimento alle specifiche procedure per il rinnovo del CCNL e degli accordi di secondo livello e alle controversie sugli assetti contrattuali elettrici.

2. Entro un mese dalla sottoscrizione del presente CCNL, 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.

3. 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.

PROTOCOLLI

Avviso Comune

ASSOELETTRICA - FEDERUTILITY - FILCEM - CGIL, FLAEL- 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 tenden-

- zionalmente 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 CCNL 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 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 sociale; 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 DPR 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 parteci-

* 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.

pare 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 CCNL, 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.

* * *

Tossicodipendenza e alcolismo

In relazione a quanto previsto dall'art. 124 del DPR 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 alcol-correlati»), 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 CCNL – 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 per la costituzione di un Fondo per il sostegno del reddito 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 su cui sviluppare, in conformità delle vigenti disposizioni, la specifica regolamentazione settoriale della materia.

1. 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.

2. 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.

3. 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 (CIG, CIGS; mobilità).

4. 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 CIGS e mobilità (quali ad esempio, gli incentivi all'occupazione dei lavoratori in CIGS e mobilità, la sospensione temporanea degli obblighi di assunzione obbligatoria ex art. 3, comma 5, legge n. 68/1999).

5. 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.

6. 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
Federutility
Enel S.p.A.
GRTN S.p.A.
So.G.I.N. S.p.A.
Terna S.p.A.

Filcem
Flaei
Uilcem

ALLEGATI

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 CCNL 24 luglio 2001.

L'Osservatorio è composto da 6 a 9 membri effettivi in rappresentanza delle Parti imprenditoriali stipulanti il CCNL 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 CCNL 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
Federelettrica
Enel S.p.A.
GRTN S.p.A.

Fnlc
Flaei
Uilcem

**Accordo sindacale di settore 2 dicembre 2003
sulle modalità di funzionamento della Commissione
paritetica nazionale sulla formazione**

Le Parti stipulanti il CCNL unico per il settore elettrico, a conferma di quanto previsto dall'art. 11 dello stesso CCNL circa l'importanza strategica della valorizzazione professionale delle risorse umane del settore, individuano nella Commissione paritetica nazionale di cui al comma 5 del predetto art. 11 del CCNL uno degli strumenti idonei a perseguire gli obiettivi che le Parti si sono date in materia di Formazione. Detta Commissione, sede d'analisi, verifica e confronto sistematici dei temi richiamati dal predetto comma 5 dell'art. 11 del CCNL sarà composta da 6 a 9 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali stipulanti il CCNL del 24 luglio 2001 e da 6 a 9 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali del settore elettrico (Fnle/Cgil, Flaei/Cisl ed Uilcem/UIL).

La Commissione paritetica nazionale per la formazione si potrà, altresì, avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne scelti di comune accordo.

Potranno essere approfonditi particolari e significativi argomenti congiuntamente indicati dalle Parti, anche con riferimento alle opportunità ed agli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale.

Le iniziative di studio, ricerche ed indagini promosse congiuntamente potranno essere avviate esclusivamente dopo accordo preventivo fra le Parti sperando tutte le opportune azioni affinché si possa accedere ai finanziamenti nazionali e comunitari disponibili.

Le riunioni della Commissione paritetica nazionale per la formazione, 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 dalla Commissione paritetica nazionale per la formazione rappresenteranno una base documentale comune e condivisa, utile all'attività delle Parti e saranno portati a conoscenza degli operatori del settore, in particolare delle Commissioni Aziendali, ove costituite ai sensi del comma 6 dell'art. 11 del CCNL di settore e costituiranno indicazione per le attività formative da svilupparsi aziendali.

I contenuti degli studi effettuati dalla Commissione paritetica nazionale per la formazione potranno essere diffusi anche attraverso l'utilizzazione di strumenti telematici.

Qualora le materie oggetto di 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 divulga-

zione e saranno trattati con criteri di cautela e garanzia analoghi a quelli previsti dal D.Lgs. n. 196/2003.

La Commissione paritetica nazionale per la formazione 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 5 dell'art. 11 del CCNL di settore 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 sotto la forma di «avviso comune».

Potranno, pertanto, essere sviluppati studi e ricerche di interesse comune tra le Parti quali, in primo luogo, indagini ed analisi sulle dinamiche dei fabbisogni formativi del settore ivi comprese iniziative che le Parti riterranno necessarie e funzionali alla promozione ed allo sviluppo della formazione continua ricercando, allo scopo, tutti i possibili finanziamenti di fonte comunitaria, nazionale e regionale che saranno gestiti bilateralmente dalle Parti componenti.

In tale contesto di bilateralità in materia di formazione la Commissione paritetica nazionale terrà conto degli sviluppi delle attività del costituito Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua (Fondimpresa) di cui all'accordo 18 gennaio 2002 tra Confindustria e Cgil-Cisl-Uil che in attuazione di quanto previsto dall'art. 118 della legge 23 dicembre 2000 n. 388, ha il compito, tra l'altro, di finanziare i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali, ivi compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, concordati tra le Parti sociali in coerenza con la programmazione negoziale e con le funzioni di indirizzo attribuite in materia dal Ministero del Lavoro.

La Commissione si riunirà in sessione ordinaria almeno due volte l'anno e a fronte di richiesta motivata di almeno una delle Parti componenti. Per il suo funzionamento si farà riferimento alle modalità stabilite nei commi 10, 13, 14, 15, 16, 17 e 18 del regolamento dell'Osservatorio di settore. In relazione alla gestione degli eventuali finanziamenti perseguibili ed ottenuti le Parti componenti procederanno a formalizzare, al proprio interno, apposite procedure organizzative ed ogni aspetto operativo atti a perseguire gli obiettivi individuati di comune accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 2 dicembre 2003

Assoelettrica
Federelettrica
Enel S.p.A.
GRTN S.p.A.

Fnlc
Flaei
Uilcem

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 CCNL 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 prece-
denti periodi di apprendistato con altri datori di lavoro, dal al

Elementi del rapporto di apprendistato

Disciplina normativa: *art. 13 CCNL 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, CCNL 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

Allegato all'art. 13 «Apprendistato»

Apprendistato professionalizzante - Progetti formativi riferiti alle qualificazioni indicate all'art. 13, CCNL 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	I moduli formativi a carattere trasversale sono suddivisi in sei aree tematiche: Sicurezza del lavoro - 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 Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal CCNL - Normativa di legge, contrattuale e aziendale sul rapporto di lavoro

(segue)

(continua)

<p>Contenuti a carattere trasversale di base</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 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>
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi del programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di <i>Impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implicino responsabilità di identico livello</i> 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

(segue)

(continua)

<p>Metodologia didattica</p>	<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. 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>
-------------------------------------	---

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

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 - Il piano di emergenza - Uso dei dispositivi di protezione individuale - Corso antincendio

(segue)

(continua)

<p>Contenuti a carattere trasversale di base</p>	<p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal CCNL</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
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di <i>Impiegato di concetto</i> riguardano i seguenti ambiti tematici:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il settore elettrico - Legislazione del lavoro - Amministrazione del personale/documenti amministrativi/commerciali

(segue)

(continua)

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.</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>
------------------------------	--

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

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

(segue)

(continua)

<p>Contenuti a carattere trasversale di base</p>	<p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal CCNL</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
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di <i>Addetto tecnico</i> sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 626/1994 - Aspetti applicativi della normativa 494/1996 - Aspetti gestionali ed applicativi delle PRE - SAP processi - Ruolo ed assunzione responsabilità - Rapporti interpersonali e gestione delle risorse

(segue)

(continua)

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>
------------------------------	--

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

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 del 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 CCNL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato

(segue)

(continua)

<p>Contenuti a carattere trasversale di base</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 200/99 - 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
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di <i>Addetto commerciale</i> 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

(segue)

(continua)

<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - I complessi di misura e il contatore elettronico - Elementi di base di lavori semplici e lavori complessi - La delibera dell'Autorità n. 155/02 - nozioni base <p><i>Customer Relationship Management (CRM) e sistemi di interazione con il Cliente</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p><i>Contributi di allacciamento, tariffe e criteri di fatturazione</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 47/1985 - leggi regionali - TU, ecc.)
---	---

(segue)

(continua)

<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richieste di nuovo allacciamento: preaccettazione e emissione preventivo - Esercitazioni a sistema - Delibera 201/99 e delibera 4/04 - Lavorazione corrispondenza inbound: stipula contratti e istanze (coda IST) - Esercitazioni a sistema CRM e di lavorazione coda IST <i>Contratti e fatturazione</i> - Opzioni tariffarie contratti Usi Diversi - Volture 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 - Forniture per cantiere - Forniture straordinarie e fatturato locale - Esercitazioni a sistema <i>Commerciale specialistica</i> - La qualità commerciale - approfondimenti, ICSE - Evasione preventivi <i>Gestione del credito</i> - 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
---	--

(segue)

(continua)

<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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
<p>Metodologia didattica</p>	<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.</p> <p>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, dubbi o incertezze, nel</p>

(segue)

(continua)

Metodologia didattica	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.
------------------------------	--

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

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 CCNL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro - Ferie e permessi

(segue)

(continua)

<p>Contenuti a carattere trasversale di base</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di <i>Addetto amministrativo</i> 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
<p>Metodologia didattica</p>	<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>

(segue)

(continua)

Metodologia didattica	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.
------------------------------	---

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

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 CCNL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro

(segue)

(continua)

<p>Contenuti a carattere trasversale di base</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 building - Lavorare per obiettivi - Pianificazione e controllo
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di <i>Addetto informatico</i> 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
<p>Metodologia didattica</p>	<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 cono-</p>

(segue)

(continua)

Metodologia didattica	<p>scenza 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>
------------------------------	---

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

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 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. 626/1994 - Prevenzione incendi, gestione delle emergenze e Pronto Soccorso - Elementi di Pronto Soccorso

(segue)

(continua)

<p>Contenuti a carattere trasversale di base</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uso di attrezzature munite di video terminali - 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 CCNL</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 - Pianificare e programmare - La gestione del tempo - Ascolto attivo - Economia aziendale
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di <i>Addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti</i> 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

(segue)

(continua)

<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p><i>Operation & Manutenzione</i></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) - Palmare - Onde convogliate analogiche e digitali - Sistema di Gestione Qualità: Impostazione e singoli processi (Mantenimento, Conduzione, Sviluppo) <p><i>Information Technology</i></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 remozionata Router - Modalità di individuazione e soluzione di anomalie su rete - Concetti Client/Server e Internetwork design per progettazione reti - Nozioni fondamentali linguaggi e applicazioni WEB
<p>Metodologia didattica</p>	<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</p>

(segue)

(continua)

Metodologia didattica	<p>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 operativo 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>
------------------------------	---

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

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	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"> - 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 individuati - 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

(segue)

(continua)

<p>Contenuti a carattere trasversale di base</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione squadre emergenza antincendio (art. 7 DM 10 marzo 1998) - Corso antincendio <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal CCNL</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 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)
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di <i>Addetto conduzione impianti</i> 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)
<p>Metodologia didattica</p>	<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, af-</p>

(segue)

(continua)

<p>Metodologia didattica</p>	<p>fiancamento 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 – 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>
-------------------------------------	---

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

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 previste dalla normativa vigente per l'ammissione ai diversi tipi di incentivazione - 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

(segue)

(continua)

Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - 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 CCNL</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 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 <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di <i>Addetto tecnico fonti rinnovabili</i> 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

(segue)

(continua)

<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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) - Regimi di sostegno all'uso razionale dell'energia (corso avanzato): <ol style="list-style-type: none"> 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)
<p>Metodologia didattica</p>	<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>

(segue)

(continua)

Metodologia didattica	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.
------------------------------	---

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

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: <ul style="list-style-type: none"> • 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

(segue)

(continua)

<p>Contenuti a carattere trasversale di base</p>	<p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal CCNL</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
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di <i>Addetto dispacciamento</i> riguardano l'ambito tematico indicato e sono articolati come segue:</p> <p>Operation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Architettura del mercato elettrico - 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 - Criteri di esercizio in sicurezza del sistema elettrico nazionale - Analisi ed elaborazione dati di esercizio

(segue)

(continua)

<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Procedure e istruzioni operative in condizioni di funzionamento normale e in emergenza del sistema elettrico nazionale - Gestione dell'interconnessione con l'estero - Reporting
<p>Metodologia didattica</p>	<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>

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

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 ambientali - 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

(segue)

(continua)

<p>Contenuti a carattere trasversale di base</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione squadre emergenza antincendio (art. 7, DM 10 marzo 98) - Corso antincendio <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal CCNL</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
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I moduli formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di <i>Operatore qualificato perforazione (area geotermica)</i> 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

(segue)

(continua)

<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p><i>Problematiche di manutenzione degli impianti di perforazione</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Caratteristiche generali del macchinario - Problematiche di manutenzione del macchinario principale degli organi di manovra <p><i>Contenuti tecnico pratici</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Carico e scarico materiali tubolari - Utilizzo estintori, autorespiratori, carrelli elevatori, ponteggi mobili - Imbracatura per lavori in altezza
<p>Metodologia didattica</p>	<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. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.</p>

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

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 CCNL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Orario di lavoro

(segue)

(continua)

<p>Contenuti a carattere trasversale di base</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di <i>Elettricista qualificato</i> 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 - Norme 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

(segue)

(continua)

<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Montaggio di PTP - Cabine secondarie - Manovre in cabine <p>Lavori BT sotto tensione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevenzione del rischio elettrico - Norme 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 - 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
<p>Metodologia didattica</p>	<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.</p> <p>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>

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

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 - Formazione emergenza antincendio - Sistema gestione sicurezza SGS - Sistema gestione ambiente SGA <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal CCNL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato

(segue)

(continua)

<p>Contenuti a carattere trasversale di base</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di <i>Elettricista qualificato CAT</i> 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 - Norme CEI EN 50110 - Impiantistica MT - Montaggio ed armamento linea aerea MT - Linee MT in cavi sotterranei - Giunti e terminali MT

(segue)

(continua)

<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>Lavori AT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevenzione del rischio elettrico - Norme CEI EN 50110 - Struttura e componenti della cabina primaria - Trasformatori - Interruttori AT/MT - Protezioni AT/MT - Impianti di terra - 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 - Norme 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
<p>Metodologia didattica</p>	<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</p>

(segue)

(continua)

Metodologia didattica	<p>presso le unità operative di appartenenza.</p> <p>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>
------------------------------	--

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

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. 626/1994 - Elementi di Pronto Soccorso - Antincendio - Segnaletica di sicurezza - Rischio agenti chimici - Dispositivi di protezione individuale

(segue)

(continua)

<p>Contenuti a carattere trasversale di base</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Movimentazione manuale dei carichi - Imbracatura dei carichi <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal CCNL</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
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I moduli formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di <i>Manutentore qualificato stazioni e linee</i> sono suddivisi in tre ambiti tematici:</p> <p>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 - 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

(segue)

(continua)

<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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)
<p>Metodologia didattica</p>	<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>

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

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

(segue)

(continua)

<p>Contenuti a carattere trasversale di base</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 CCNL</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
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I moduli formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di <i>Manutentore qualificato produzione (area idroelettrica)</i> 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 - Problematiche inerenti le manovre di esercizio in impianti idroelettrici in condizioni normali e di emergenza

(segue)

(continua)

<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p><i>Problematiche di manutenzione degli impianti idroelettrici</i></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
<p>Metodologia didattica</p>	<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 presso l'impianto di destinazione ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa.</p> <p>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 <ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> • 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>

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

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 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"> - Normativa vigente in materia

(segue)

(continua)

<p>Contenuti a carattere trasversale di base</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 DM 10 marzo 1998) - Corso antincendio <p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal CCNL</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
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di <i>Manutentore qualificato produzione (area geotermica)</i> sono suddivisi in tre ambiti tematici:</p> <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

(segue)

(continua)

<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Esercizio Impianti di lavaggio - Esercizio Centrali <p><i>Problematiche di manutenzione degli impianti geotermici</i></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
<p>Metodologia didattica</p>	<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 presso l'impianto di destinazione ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa.</p> <p>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 <ul style="list-style-type: none"> • 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>

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

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

(segue)

(continua)

<p>Contenuti a carattere trasversale di base</p>	<p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal CCNL</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
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di <i>Manutentore qualificato produzione (area termoelettrica)</i> 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 - 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

(segue)

(continua)

Contenuti tecnico professionali	- 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.</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>

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

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 - 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

(segue)

(continua)

<p>Contenuti a carattere trasversale di base</p>	<p>Nozioni generali del rapporto di lavoro e sui principali istituti disciplinati dal CCNL</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</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
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di <i>Addetto segreteria con mansioni d'ordine</i> 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
<p>Metodologia didattica</p>	<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>

(segue)

(continua)

Metodologia didattica	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.
------------------------------	--

**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 primo 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 CCNL 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 (13^a e 14^a 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 CCNL – 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, CCNL – gli istituti non soggetti a ri-proporzionamento nel rapporto di lavoro a tempo parziale, come di seguito riportati:

- **Assemblee dei lavoratori** (*art. 4, lettera c, comma 1, CCNL*): numero ore di permesso spettanti
- **Permessi sindacali** (*art. 5 CCNL: commi 1, 2 e 6*): numero ore di permesso spettanti
- **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza** (*art. 10 CCNL*): numero ore di permesso spettanti
- **Apprendistato** (*art.13 CCNL*): solo con riguardo ai limiti temporali di riferimento
- **Periodo di prova** (*art. 20 CCNL*): solo con riferimento alla durata
- **Provvedimenti disciplinari** (*art. 25 CCNL*): 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, CCNL*): Part-time orizzontale: spettanza intera di 4 giornate (corrispondenti all’orario ridotto del lavoratore part-time), qualora vengano fruito a giornate intere
- **Assenze, permessi e brevi congedi** (*art. 28 CCNL*):
 - 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, DM 21 luglio 2000, n. 278*)
 - Congedo matrimoniale (*art. 28, comma 5, CCNL*): periodo temporale di calendario di 15 giorni
- **Ferie** (*art. 29 CCNL*): Part-time orizzontale: spettanza intera
- **Diritto allo studio** (*art. 30 CCNL*): solo con riferimento ai permessi retribuiti per i giorni di esame
- **Tutela della maternità** (*art. 31 CCNL*): 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 CCNL*): 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 CCNL: comma 2, primo alinea*)
- **Lavoratori sottoposti a procedimento penale** (*art. 34 CCNL*): solo con riferimento alla durata dell'interruzione del servizio e del periodo di conservazione del rapporto di lavoro
- **Aumenti periodici di anzianità** (*art. 36 CCNL*): solo ai fini della maturazione del periodo temporale per l'acquisizione del diritto all'aumento periodico
- **Reperibilità** (*art. 39 CCNL*)
- **Indennità** (*art. 40 CCNL*):
 - 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 CCNL 24 luglio 2001
 - Cantiere (*D.V. n. 1 in calce all'art. 43 CCNL*)
 - Lavoratori addetti ad attività tecniche nelle centrali nucleotermoelettriche in possesso di patenti (*D.V. n. 2 in calce all'art. 10 CCNL*)
- **Trasferimenti** (*art. 42 CCNL*): 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 CCNL*): nonché l'«equo indennizzo» (a titolo di concorso spese «località isolate»), ove previsto a livello aziendale
- **Vestiario/Alloggio** (*art. 44 CCNL*):
 - 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 CCNL 24 luglio 2001
- **Mense** (*art. 45 CCNL*): secondo le regolamentazioni aziendali in atto
- **Preavviso - Trattamento sostitutivo** (*art. 47 CCNL*): solo con riferimento ai termini temporali ivi previsti
- **Previdenza complementare** (*art. 49 CCNL*) - **Assistenza sanitaria integrativa** (*art. 50 CCNL*) - **Attività ricreative, culturali e sportive** (*art. 51 CCNL*): valgono le rispettive disposizioni statutarie vigenti
- **Assicurazioni** (*art. 52 CCNL*): 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
Federelettrica
Enel S.p.A.
GRTN S.p.A.

Fnle
Flaei
Uilcem

**Criteria 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 negligenza quelli di cui gli è consentito l'uso;
- 10) si avvale abusivamente di locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi o strumenti dell'Azienda;

(1) Corrispondenti al 2° comma dell'art. 35 del C.C.L. Enel 21 febbraio 1989.

- 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.

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 l'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, semprechè 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, FLAEI, UILCEM
Loro Sedi

Oggetto: art. 44 CCNL lavoratori elettrici - agevolazione tariffaria

In relazione agli incontri sull'argomento svoltisi in sede di trattative per il rinnovo del CCNL 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 CCNL 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 CCNL settore elettrico
LORO SEDI

Oggetto: art. 44 CCNL 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
Flaei
Uilcem

Riferimenti normativi citati

Articoli	Riferimenti legislativi	Altri riferimenti
<p>Art. 1 «Ambito di applicazione»</p>		
<p>Art. 2 «Relazioni industriali»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83 «Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali». • D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 «Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori». 	<ul style="list-style-type: none"> • Protocollo 23 luglio 1993. • Patto per lo Sviluppo e l'Occupazione del 22 dicembre 1998.
<p>Art. 3 «Assetti contrattuali»</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Protocollo 23 luglio 1993. • Patto per lo Sviluppo e l'Occupazione del 22 dicembre 1998.
<p>Art. 4 «Istituti di carattere sindacale»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 20 maggio 1970, n. 300. • D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. 	
<p>Art. 5 «Permessi sindacali»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 20 maggio 1970, n. 300. 	
<p>Art. 6 «Rappresentanze Sindacali Unitarie»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 20 maggio 1970, n. 300. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accordo Interconfederale (Confindustria, Cgil, Cisl e Uil) del 20 dicembre 1993.

		<ul style="list-style-type: none"> • Accordo Interconfederale (Cispel, Cgil, Cisl e Uil) del 29 settembre 1994.
<p>Art. 7 «Cessione e trasformazione di Aziende»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 29 dicembre 1990, n. 428, come modificata dalla legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dal D.Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18. 	
<p>Art. 8 «Appalti»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 «Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori». 	
<p>Art. 9 «Ristrutturazioni»</p>		
<p>Art. 10 «Ambiente, qualità e sicurezza sul luogo di lavoro»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DPR 19 marzo 1956, n. 303. • D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 «Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori». • D.Lgs. 16 marzo 1999, n. 79. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accordo Interconfederale 22 giugno 1995.
<p>Art. 11 «Formazione»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 «Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori». • D.Lgs. 16 marzo 1999, n. 79. • Legge 8 marzo 2000, n. 53. 	
<p>Art. 12 «Pari Opportunità»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 «Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro». 	<ul style="list-style-type: none"> • Raccomandazione Unione Europea 27 febbraio 1991, n. 31. • R i s o l u z i o n e Parlamento europeo dell'11 febbraio 1994.

	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 c.d. «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna». 	<ul style="list-style-type: none"> • Direttiva comunitaria 2000/78/CE.
<p>Art. 13 «Apprendistato»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 2118 c.c. • Decreto Ministero del Lavoro 28 febbraio 2000. • Legge 28 marzo 2003, n. 53 «Norme generali sull'istruzione e formazione professionale». • D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. • Legge 14 maggio 2005, n. 80. 	
<p>Art. 14 «Contratto di inserimento»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181. • D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297. • D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. • Decreto legge 14 marzo 2005, n. 35, convertito nella legge 14 maggio 2005, n. 80. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004.
<p>Art. 15 «Contratto di lavoro a tempo parziale»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 come modificato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100. • D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. 	<ul style="list-style-type: none"> • Riferimento Commissione Tecnica Paritetica di settore - Verbale 2 dicembre 2003.
<p>Art. 16 «Contratto di lavoro a termine»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DPR 6 marzo 1978, n. 218. • D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368. 	

<p>Art. 17 «Somministrazione di lavoro a tempo determinato»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 20 maggio 1970, n. 300. • DPR 6 marzo 1978, n. 218. • D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 «Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori». • D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. 	
<p>Art. 18 «Telelavoro»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 20 maggio 1970, n. 300. • D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, come modificato dal D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accordo quadro europeo 16 luglio 2002. • Accordo Interconfederale 10 giugno 2004.
<p>Art. 19 «Assunzione»</p>		
<p>Art. 20 «Periodo di prova»</p>		
<p>Art. 21 «Classificazione del personale»</p>		
<p>Art. 22 «Quadri»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 13 maggio 1985, n. 190. 	
<p>Art. 23 «Mutamento temporaneo di mansioni»</p>		
<p>Art. 24 «Doveri del lavoratore»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83 «Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali». 	

	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 c.d. «Codice della privacy». • D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 c.d. «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna». 	
Art. 25 «Provvedimenti disciplinari»	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 20 maggio 1970, n. 300 c.d. «Statuto dei lavoratori». 	
Art. 26 «Orario di lavoro»	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 8 marzo 2000, n. 53. • D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 «Riforma dell'orario di lavoro» come modificato dal D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213. 	<ul style="list-style-type: none"> • Direttiva comunitaria 93/104/CE. • Direttiva comunitaria 2000/34/CE.
Art. 27 «Giorni festivi e riposi- Festività soppresse»	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 27 maggio 1949, n. 260. • Legge 31 marzo 1954, n. 90. • DPR 1 novembre 1959, n. 1363. • Legge 5 marzo 1977, n. 54. • DPR 28 dicembre 1985, n. 792. • Legge 20 novembre 2000, n. 336. • D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 «Riforma dell'orario di lavoro». 	<ul style="list-style-type: none"> • Accordo Interconfederale 3 dicembre 1954.
Art. 28 «Assenze - Permessi e brevi congedi - Cariche pubbliche - Aspettativa»	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 8 marzo 2000, n. 53. 	
Art. 29 «Ferie»		

Art. 30 «Diritto allo studio»		
Art. 31 «Tutela della maternità/paternità»	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 «Testo Unico per la tutela ed il sostegno della maternità e della paternità». 	
Art. 32 «Malattia, infortuni e cure termali»	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 6 agosto 1975, n. 419 «Trattamento lavoratori t.b.c.». 	
Art. 33 «Servizio militare/ Servizio civile»	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 8 maggio 2001 n. 215. • Legge 23 agosto 2004, n. 226. 	
Art. 34 «Lavoratori sottoposti a procedimento penale»		
Art. 35 «Struttura retributiva»		<ul style="list-style-type: none"> • Protocollo 31 luglio 1992.
Art. 36 «Aumenti periodici di anzianità»		
Art. 37 «Tredicesima e quattordicesima mensilità»		
Art. 38 «Trattamento turnisti e semiturnisti»		
Art. 39 «Reperibilità»	<ul style="list-style-type: none"> • DPR 1° novembre 1959, n. 1363. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 «Riforma dell'orario di lavoro» come modificato dal D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213. 	
Art. 40 «Indennità»	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto ministeriale 21 novembre 1972. • Decreto ministeriale 9 giugno 1980. • Decreto ministeriale 13 luglio 1990 n. 442. 	
Art. 41 «Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno»	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 «Riforma dell'orario di lavoro» come modificato dal D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213. 	
Art. 42 «Trasferimenti»		
Art. 43 «Rimborsi spese/Ore viaggio»		
Art. 44 «Vestiaro-Alloggio»		
Art. 45 «Mense»		
Art. 46 «Premio di risultato»		<ul style="list-style-type: none"> • Protocollo 23 luglio 1993. • Patto per lo Sviluppo e l'Occupazione del 22 dicembre 1998.
Art. 47 «Preavviso - Trattamento sostitutivo»		

<p>Art. 48 «Trattamento di fine rapporto»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 29 maggio 1982, n. 297. • D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche. 	<ul style="list-style-type: none"> • Protocollo 31 luglio 1992.
<p>Art. 49 «Previdenza complementare»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche. 	
<p>Art. 50 «Assistenza sanitaria integrativa»</p>		
<p>Art. 51 «Attività ricreative, culturali e sportive»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 20 maggio 1970, n. 300. 	
<p>Art. 52 «Assicurazioni»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 13 maggio 1985, n. 190. 	
<p>Art. 53 «Decorrenza e durata»</p>		
<p>Art. 54 «Successione dei contratti»</p>		
<p>Art. 55 «Inscindibilità e interpretazione del contratto»</p>		
<p>Art. 56 «Distribuzione del contratto»</p>		
<p>Art. 57 «Norme finali»</p>		

<p>Esercizio del diritto di sciopero (procedure di raffreddamento e conciliazione).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83 «Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali». 	
<p>Protocollo per la costituzione presso il Ministero per lo Sviluppo Economico di un «Osservatorio per l'energia».</p>		
<p>Protocollo sulle «Azioni Sociali».</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 26 febbraio 1987, n. 49 «Cooperazione dell'Italia con i paesi in via di sviluppo», modificata dalla legge 29 agosto 1991, n. 288. • DPR 9 ottobre 1990, n. 309 «Testo Unico leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope». • Legge 5 giugno 1990, n. 135 «Programmi di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS». • Legge 11 agosto 1991, n. 266 «Legge-quadro sul volontariato». • Legge 5 febbraio 1992, n. 104 «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale delle persone handicappate». 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 18 febbraio 1992, n. 162 e decreto del Ministro del Lavoro 24 marzo 1994, n. 379 «Provvedimenti per i volontari del soccorso alpino speleologico». • DPR 21 settembre 1994, n. 613 «Regolamento recante norme concernenti la partecipazione delle associazioni di volontariato nelle attività di protezione civile». • Legge 8 marzo 2000, n. 53 «Congedi parentali» e successive modifiche (legge 23 dicembre 2000, n. 388) e DM 21 luglio 2000, n. 278. • Legge 30 marzo 2001, n. 125 «Legge-quadro in materia di alcool e problemi alcoolcorrelati». 	
<p>Protocollo per la costituzione di un «Fondo per il sostegno del reddito e dell'occupazione del settore elettrico».</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 20 maggio 1975, n. 164. • Legge 23 luglio 1991, n. 223. • Legge 23 dicembre 1996, n. 662. • Decreto del Ministero del Lavoro 27 novembre 1997, n. 477. • D.Lgs. 16 marzo 1999, n. 79. 	<ul style="list-style-type: none"> • Protocollo del 30 settembre 1999 sottoscritto dal Ministro dell'Industria, Enel, le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL e le Federazioni di categoria.

Finito di stampare nel mese di giugno 2007
dalla Failli Grafica S.r.l. - Guidonia-Montecelio (Roma)