

In Roma, addì 7 ottobre 2019

TRA

ELETTRICITÀ FUTURA

UTILITALIA

ENEL SpA, in nome e per conto delle Società da essa controllate non associate in Elettricità Futura;

GSE- Gestore dei Servizi Energetici SpA

TERNA SpA – Rete Elettrica Nazionale SpA

ENERGIA LIBERA

E

FILCTEM-CGIL – Federazione Italiana Lavoratori Chimica, Tessile, Energia, Manifatture

FLAEI – CISL - Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane

UILTEC- UIL – Unione Italiana Lavoratori Tessile, Energia, Chimica

Si è stipulata la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 25 gennaio 2017 per i lavoratori addetti al settore elettrico.

Num. cap.	Nuovi capitoli	Numero Articoli 2019 In giallo i modificati	Contenuti	Numerazione attuale	Articoli eliminati
-----------	----------------	--	-----------	---------------------	--------------------

1	Principi e norme generali	Art.1	Ambito di applicazione	art 1	Eliminato per incorporazione art 54
		Art.2	Decorrenza e durata	art. 53	
		Art.3	Inscindibilità, interpretazione e successione dei contratti	art. 54 e 55	
		Art. 4	Distribuzione del contratto	art 56	
		Art. 5	Controversie	art.57	
2	Sistema di relazioni industriali	Art. 6	Relazioni industriali	art.2	Eliminato per incorporazione art 5 e 6
		Art. 7	Assetti contrattuali	art.3	
		Art. 8	Istituti di carattere sindacale e RSU	art.4,art. 5 e art.6	
		Art. 9	Cessione e trasformazione di Azienda	Art. 7	
		Art. 10	Ristrutturazioni	Art. 9	
3	Salute e sicurezza del lavoro	Art.11	Ambiente, qualità e sicurezza sul luogo del lavoro	Art. 10	
		Art. 12	Appalti	Art. 8	
4	Rapporto di lavoro	Art. 13	Assunzione	art.19	Eliminato art. 14 inserimento
		Art. 14	Periodo di prova	art. 20	
		Art. 15	Apprendistato	art.13	
		Art. 16	Contratto di lavoro a tempo parziale	art.15	
		Art. 17	Contratto di lavoro a termine	art.16	

Num. cap.	Nuovi capitoli	Numero Articoli 2019 In giallo i modificati	Contenuti	Numerazione attuale	Articoli eliminati
-----------	----------------	--	-----------	---------------------	--------------------

		Art. 18	Somministrazione di lavoro a tempo determinato	art. 17	Eliminato art. 33 servizio Militare/servizio civile
		Art. 19	Telelavoro - lavoro Agile	art 18	
		Art. 20	Tutela della maternità/paternità	Art.31	
		Art. 21	Malattia – infortuni- cure termali	Art. 32	
		Art. 22	Trasferimenti	art. 42	
		Art. 23	Lavoratori sottoposti a procedimento penale	Art. 34	
		Art 24	Doveri del lavoratore	Art 24	
		Art. 25	Provvedimenti disciplinari	Art. 25	
		Art. 26	Preavviso - Trattamento sostitutivo	art. 47	
5	Orario	Art. 27	Orario di lavoro, Giorni festivi e riposi -- festività soppresse	Art.26 e 27	Incorporati art. 26 e 27
		Art. 28	Lavoro straordinario – lavoro festivo- lavoro notturno	Art. 41	
		Art. 29	Trattamento turnisti e semi turnisti	Art. 38	
		Art. 30	Reperibilità	Art. 39	
		Art. 31	Ferie	Art. 29	
		Art. 32	Assenze – permessi e brevi congedi- cariche pubbliche e aspettativa	Art. 28	
6	Classificazione	Art.33	Classificazione del personale	art. 21	
		Art.34	Quadri	art. 22	

Num. cap.	Nuovi capitoli	Numero Articoli 2019 In giallo i modificati	Contenuti	Numerazione attuale	Articoli eliminati
-----------	----------------	--	-----------	---------------------	--------------------

		Art.35	Mutamento temporaneo di mansioni	Art.23	
7	Formazione professionale	Art.36	Formazione	Art. 11	
		Art. 37	Diritto allo studio	Art.30	
8	Trattamenti economici	Art. 38	Struttura retributiva	Art. 35	
		Art. 39	Aumenti periodici di anzianità	Art. 36	
		Art. 40	Tredicesima e quattordicesima mensilità	Art. 37	
		Art. 41	Indennità	Art.40	
		Art. 42	Rimborsi spese/ore viaggio	Art. 43	
		Art. 43	Abiti da lavoro e servizio mensa	Art 44 e 45	Eliminato art.45 Mense
		Art. 44	Premio di risultato	Art. 46	
		Art. 45	TFR	Art. 48	
9	Responsabilità sociale e Welfare	Art. 46	Previdenza complementare	Art. 49	
		Art.47	Assistenza sanitaria integrativa	Art.50	
		Art.48	Conciliazione tempi di vita e di lavoro	Art. 51	Include le attività ricreative, culturali e sportive
		Art.49	Pari opportunità, Diversità e inclusione	Art. 12	
		Art.50	Azioni sociali	Protocollo azioni sociali	
		Art.51	Assicurazioni	Art. 52	

CCNL elettrici - Capitolo 1
Principi e norme generali

Art. 1
AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica alle imprese che svolgono attività di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione e vendita di energia elettrica, produzione e fornitura del servizio calore, efficienza energetica servizi commerciali di assistenza ai clienti, esercizio/manutenzione/smantellamento centrali elettronucleari ed attività connesse e alle società di ingegneria costituite da imprese del settore e che già oggi svolgono la propria attività esclusivamente per il settore elettrico, ed ai lavoratori dalle stesse dipendenti.

In particolare,

A) **per attività di produzione, si intende:**

- esercizio, gestione e manutenzione degli impianti di produzione dell'energia elettrica comunque prodotta e da qualsiasi fonte generata, ivi compresi impianti di cogenerazione, termovalorizzazione e fonti rinnovabili (eolica, fotovoltaica, biomasse, ecc.). Sono altresì inclusi gli impianti di natura sperimentale e quelli finalizzati all'abbattimento delle emissioni in atmosfera ed alla loro captazione e segregazione;

B) **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;

C) **per attività di distribuzione e di vendita, di energia elettrica si intende:**

- esercizio, costruzione, manutenzione e gestione delle reti di distribuzione e dei relativi dispositivi di interconnessione;
- connessione alle reti di distribuzione e fornitura delle prestazioni e dei servizi necessari;
- vendita di energia elettrica, ivi compresa l'attività dell'acquirente unico, del gestore dei mercati energetici ed attività degli operatori elettrici della borsa elettrica,

D) **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.

E) **Per attività di efficienza energetica, si intende:**

- Servizi di valutazione, progettazione e installazione di soluzioni per l'ottimizzazione dei consumi per edifici privati pubblici e/o commerciali e/o stabilimenti industriali con relative installazioni, manutenzioni ed esercizio impiantistica e front office clienti
- Servizi nell'ambito della mobilità elettrica, quali ad esempio installazione, interfaccia e manutenzione degli strumenti di ricarica elettrica
- Sviluppo e realizzazione analisi dati diagnostici e piattaforma di gestione energetica

F) **Per attività di servizi commerciali di assistenza ai clienti, si intende**

- Servizi contact center, teleselling, servizi di back office gestione operativa pratiche clienti recupero crediti

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.

- 2) **Attività di efficienza energetica e Attività di servizi commerciali di assistenza ai clienti** - Con riferimento esclusivamente alle attività inerenti alla lettera E) ed F) le Parti, nello spirito di una estensione dell'applicazione del CCNL elettrico e nell'ottica condivisa di ricercare i necessari adattamenti per coniugare la disciplina contrattuale alle peculiarità di tale attività e per garantirne la competitività e

CCNL elettrici - Capitolo 1

Principi e norme generali

sostenibilità, prevedono la costituzione di una distinta area contrattuale e stabiliscono l'istituzione di una Commissione che elaborerà una proposta entro il 30 aprile 2020 su una specifica struttura retributiva e classificazione, orario e indennità, sulla base della quale le Parti definiranno l'accordo con efficacia dal 1° luglio 2020. Resta fermo che tale disciplina collettiva non trova applicazione per i lavoratori, rientranti nell'ambito di attività di cui ai citati punti E) e F) e già regolati dal vigente CCNL elettrico in servizio alla data di sottoscrizione della sopracitata nuova regolamentazione contrattuale. A valle della definizione di detta disciplina contrattuale, le Parti in sede aziendale nello spirito della sua più ampia estensione, verificheranno congiuntamente i perimetri di applicazione con riferimento alle attività di cui ai punti E) ed F) del presente articoli tenendo conto anche di eventuali sovrapposizione di attività ed in linea con gli accordi interconfederali vigenti

- 3) *Energia da Fonti rinnovabili* -Alla luce dell'evoluzione del settore elettrico che vede la presenza di un numero sempre più crescente di operatori, con particolare riferimento alla generazione di energia da fonti rinnovabili, caratterizzati da un esiguo numero di addetti fino a 25 unità e da una dimensione aziendale relativamente contenuta in termini di parametri economici o di potenze installate, considerata l'opportunità di realizzare un perimetro di riferimento contrattuale più ampio ed in grado di cogliere anche tali specificità oltre che di salvaguardarne la sostenibilità economica nel tempo, le Parti prendono l'impegno – al pari di quanto previsto dalla Dichiarazione a Verbale n.2 del presente articolo – di definire entro il 30 giugno 2020, con efficacia dal 1° luglio 2020, le nuove discipline dei singoli articoli del CCNL per consentire di raggiungere le finalità date.

CCNL elettrici - Capitolo 1
Principi e norme generali

Art. 2 (già 53)
Decorrenza e durata

1. Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali di cui all'art. 7 ("Assetti contrattuali"), il presente Contratto decorre dal 1° gennaio 2019 e scade il 31 dicembre 2021.
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 6 mesi prima della scadenza.

Art. 3 (già 54 e 55)

Inscindibilità e interpretazione del Contratto – Successione dei contratti

Inscindibilità

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.

Interpretazione del Contratto

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.

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

Successione dei contratti

4. 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 dagli accordi 18 luglio 2006, 5 marzo 2010, 18 febbraio 2013, 25 gennaio 2017, **9 ottobre 2019** 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. 5 (ex art 57)
Controversie**

Reclami e controversie

1. Le Parti riconoscono nella composizione bonaria delle controversie individuali uno strumento utile per prevenire il contenzioso giudiziario.

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.

2. Fermo restando quanto previsto dalla legge, le Parti altresì riconoscono che la conciliazione delle controversie ai sensi dell'art. 2113, comma 4, c.c. può avvenire in sede sindacale, come previsto dall'art. 412-ter c.p.c., alla presenza delle parti interessate e con l'assistenza dell'associazione datoriale cui aderisce l'azienda e dell'organizzazione sindacale, aderente a Confederazione firmataria degli accordi interconfederali del 10 gennaio 2014 e del 10 febbraio 2014 (TU sulla rappresentanza), cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, secondo le seguenti modalità e procedure.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione deve farne richiesta all'associazione datoriale firmataria del CCNL cui aderisce l'impresa, anche tramite un'organizzazione sindacale.

La richiesta deve precisare: le generalità del ricorrente e l'impresa interessata; la delega per la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione ad una organizzazione sindacale firmataria, per il/la lavoratore/lavoratrice e all'associazione datoriale, per l'impresa; il luogo dove eventualmente si chiede di effettuare la conciliazione; l'oggetto della vertenza.

La segreteria dell'associazione fissa la data per la costituzione del collegio di conciliazione presso la sede di Roma ovvero, laddove possibile, presso l'impresa interessata alla controversia di norma entro i 30 giorni successivi.

Nel collegio, le Parti sono assistite rispettivamente: per le imprese, da un rappresentante dell'associazione datoriale, con firma depositata; per i lavoratori, da un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali legittimate, con firma depositata.

Una volta ricevuta la comunicazione, si costituisce il collegio che fissa la data per esperire il tentativo di conciliazione.

Il verbale di avvenuta conciliazione, sottoscritto dal datore di lavoro, dal lavoratore e dai rispettivi rappresentanti sindacali, viene depositato a cura dell'associazione datoriale presso l'Ispettorato territoriale del lavoro, che ne accerta l'autenticità e ne cura il deposito, a norma di legge, nella cancelleria del Tribunale competente.

3. Per le aziende aderenti a Confindustria, la conciliazione in sede sindacale può essere esperita davanti alle Commissioni sindacali di conciliazione istituite presso le Unioni industriali territoriali di Confindustria secondo le rispettive modalità e procedure alle quali si rinvia.
4. La conciliazione in sede sindacale può avvenire anche nelle ulteriori sedi e con le modalità previste da accordi collettivi anche a livello aziendale sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Norme aziendali

5. 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.

DICHIARAZIONI 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

2) *Vertenze individuali* - Le Parti si danno atto che con riferimento alle vertenze individuali di cui al comma 1 del presente articolo, la fase istruttoria delle vertenze verrà esaurita di norma entro 30 giorni. In caso di mancato accordo, entro 15 giorni il dipendente può conferire mandato per l'ulteriore istanza, la cui trattazione è da concludersi di norma entro 15 giorni dalla sua proposizione, fermo restando quanto previsto in accordi derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale.

**Art. 6 (già 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, dandosi altresì atto dell'opportunità di sviluppare forme di bilateralità e partecipazione in quanto strumenti utili a realizzare sia gli obiettivi imprenditoriali sia le istanze sociali.

In particolar modo, sulla Partecipazione, le Parti convengono sulla necessità di attivare una specifica sede di studio, nell'ambito dell'Osservatorio di cui al comma 1, alla quale potranno partecipare esponenti del mondo accademico o portatori di esperienze anche internazionali individuati di comune intesa.

Anche al fine suddetto, le Parti convengono sulla opportunità di definire un sistema di Relazioni Industriali e di Assetti contrattuali articolato sulla contrattazione, confronto, consultazione e informazione preventivi e/o periodici, tenuto conto dei principi afferenti al dialogo sociale secondo le Direttive UE; un sistema, quindi, finalizzato alla realizzazione di condizioni di efficienza, competitività e qualità dei servizi gestiti dalle Aziende, in una logica di responsabilità sociale e di sostenibilità, alla promozione di una gestione aziendale adeguata alle esigenze di liberalizzazione del mercato dell'energia elettrica, nell'ottica di ricercare possibili convergenze sulle principali tematiche di reciproco interesse e con il comune obiettivo di valorizzazione delle risorse umane e di salvaguardia delle professionalità presenti.

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

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

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.

2 bis. Le Parti riconoscono nell'Osservatorio la sede per esaminare le tematiche della transizione energetica, i nuovi scenari derivanti dalla decarbonizzazione e per affrontare le politiche di contrasto ai cambiamenti climatici e di riduzione delle emissioni inquinanti, nonché per supportare l'impatto dell'innovazione tecnologica e della digitalizzazione nell'organizzazione del lavoro e nella nascita di nuovi servizi innovativi.

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.

3 bis. A tale riguardo vengono istituite specifiche sezioni dedicate ai temi di rilevante impatto per il settore elettrico quali:

- **Le conseguenze del nuovo quadro normativo sulla disciplina sulla riassegnazione delle concessioni relative alle derivazioni idroelettriche scadute o in scadenza;**
- **Gli effetti dell'art.177 del codice dei contratti pubblici (d.lgs. 50/2016) sulle aziende concessionarie.**
- **La trasformazione connessa alla transizione energetica, al processo di digitalizzazione e al programma di industria 4.0.**

Con riferimento a tali materie, le Parti intendono sottoporre alle Istituzioni competenti gli esiti delle riflessioni svolte al fine di realizzare una sensibilizzazione e una condivisione di possibili soluzioni – anche sotto forma di “avviso comune” - a tutela degli interessi dei lavoratori e della collettività.

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 costituisce parte integrante del presente articolo.

5. In particolare Saranno **inoltre** oggetto di verifica e confronto le seguenti materie:

- le disposizioni legislative nazionali e comunitarie con impatto sul settore – anche in riferimento alla sostenibilità ambientale e sociale - e sulle normative contrattuali;
- l'andamento del mercato nazionale ed internazionale nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive settoriali, le evoluzioni tecnologiche, il rinnovamento ecosostenibile, ~~la prospettiva del rientro nel nucleare civile con le articolazioni riguardanti i settori di specializzazione più significativi e gli effetti sull'occupazione di tali prospettive;~~
- gli andamenti relativi al mercato del lavoro e le politiche occupazionali con particolare riferimento alle assunzioni, alla mobilità, alle eventuali necessità di reimpiego e alla conseguente formazione professionale;
- il monitoraggio delle iniziative di politiche attive nell'ambito del protocollo di solidarietà occupazionale;
- l'elaborazione di linee d'azione convergenti finalizzate a promuovere interessi settoriali;
- le necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi di sviluppo settoriale, nonché, nell'ambito della programmazione nazionale dell'energia, i necessari interventi a carattere nazionale, regionale e/o territoriale per la realizzazione delle condizioni ottimali per l'attuazione degli stessi, in termini di competitività del sistema, di compatibilità ambientale e di sicurezza degli approvvigionamenti; ciò, anche in relazione alle eventuali posizioni sinergiche delle parti sociali in sedi istituzionali;
- l'andamento dell'occupazione all'interno del settore anche con riferimento a quello femminile;
- l'andamento del costo del lavoro e delle retribuzioni di fatto nel settore ed il rapporto tra costo del lavoro e le normative legislative ed amministrative in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica;

CCNL elettrici - Capitolo 2
Sistema di Relazioni Industriali

- 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 articolo 49.42 ("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. 49.42 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.

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.

Con specifico riferimento alla politica occupazionale, le Parti decidono di istituire, in relazione a quanto previsto dal comma 8, una commissione di settore per l'occupazione (**Organismo bilaterale paritetico**), ~~alla quale affidare il compito di approfondire, entro l'anno 2014, la strumentazione delineata dalla legge 92/2012 e successive modificazioni e integrazioni di riforma del mercato del lavoro, con particolare riferimento alla materia delle tutele in costanza del rapporto di lavoro e più in generale di politiche attive del lavoro, al fine di individuare possibili linee guida/proposte per l'eventuale applicazione nell'ambito del Settore elettrico, a tal fine richiamano il protocollo di solidarietà occupazionale e politiche attive del settore del 25 gennaio 2017, con cui le Parti hanno condiviso iniziative a sostegno delle politiche attive del settore elettrico, confermando l'impegno da parte delle Aziende ad acquisire curricula e candidature di risorse eccedentarie, per le quali siano state espletate le procedure di licenziamento collettivo ai sensi della legge n.223/1991. A tal fine, viene confermata la costituzione dell'Organismo bilaterale paritetico, composto da tre componenti sindacali e tre componenti datoriali al fine di verificare l'andamento del processo in tutte le sue fasi e adottare le opportune valutazioni di indirizzo. Nell'ottica prioritaria di favorire la ricollocazione di detti lavoratori, le offerte di nuova occupazione non saranno vincolate agli inquadramenti, profili professionali e retributivi e sedi di provenienza. Resta inoltre confermato l'interesse delle Parti, in relazione all'evoluzione del quadro normativo in corso, ad approfondire la tematica del Fondo di~~

solidarietà di settore e dei nuovi strumenti di gestione delle modifiche dei processi aziendali connessi allo sviluppo tecnologico e alla transizione energetica.

Altresì, in considerazione dei connessi aspetti occupazionali, l'**Organismo bilaterale paritetico** la commissione di cui sopra svilupperà un particolare approfondimento dedicato all'andamento del mercato nazionale ed internazionale, nonché alle prospettive produttive e di sviluppo del settore alla luce delle attuali difficoltà critiche di contesto anche allo scopo di esprimere sulla materia una possibile posizione comune con un Avviso da sottoporre all'attenzione delle Istituzioni interessate.

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.

CCNL elettrici - Capitolo 2
Sistema di Relazioni Industriali

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.
23. Le Parti si danno atto che i diritti di informazione e consultazione disciplinati nel presente articolo e nei Protocolli di Relazioni Industriali/sindacali in atto nelle Aziende del settore costituiscono attuazione della disciplina di cui al D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 e successive modificazioni e integrazioni con riferimento alle materie ed alle modalità previste dal suddetto Decreto.

**Art 7 (ex art. 3)
Assetti contrattuali**

1. In attuazione delle previsioni degli Accordi Interconfederali sottoscritti dalle Confederazioni cui aderiscono le parti firmatarie del presente contratto (Accordo interconfederale Confindustria del 28 giugno 2011 e Confservizi del 21 dicembre 2011, Protocollo di intesa Confindustria del 31 maggio 2013 e Confservizi del 1° agosto 2013) in particolare del Testo Unico sulla rappresentanza Confindustria – CGIL / CISL / UIL del 10 gennaio 2014 e Confservizi – CGIL / CISL / UIL del 10 febbraio 2014, **e l'Accordo interconfederale Confindustria del 9 marzo 2018 e Confservizi del 26 luglio 2018**, che qui si richiamano, il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e – sulla base delle specifiche clausole di rinvio del Contratto nazionale in conformità ai criteri e alle procedure da tale Contratto indicate – su livello aziendale.

Contratto nazionale

2. Il Contratto Collettivo Nazionale ha durata triennale ~~tanto per la parte economica che per la parte~~ **normativa e assolve la funzione di regolatore delle relazioni sindacali del settore, disciplinando anche le principali iniziative di bilateralità in coerenza con le linee di indirizzo definite negli accordi interconfederali.**

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

3 bis. Circa l'eventuale stipula di intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, le Parti richiamano i contenuti del comma 7 degli Accordi Interconfederali Confindustria del 28 giugno 2011 e Confservizi del 21 dicembre 2011 che diventano parte integrante delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale del settore elettrico, fermo restando, per quanto riguarda la titolarità della relativa contrattazione, quanto previsto dal comma 14 del presente articolo e dai Protocolli di Relazioni Industriali/sindacali in atto nelle singole aziende.

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

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

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

8. A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di cui ai commi precedenti, in caso di ritardato rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro rispetto alla scadenza, le Parti definiranno una copertura economica a favore dei lavoratori in forza alla data del rinnovo contrattuale.

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

Contrattazione aziendale

10. La contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

CCNL elettrici - Capitolo 2
Sistema di Relazioni Industriali

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

12. La relativa disciplina è contenuta nell'art. 44 46 ("Premio di risultato").

13. Gli accordi aziendali stipulati successivamente alla data del presente rinnovo hanno, di norma, durata triennale.

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 13 dell'articolo 7 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 di Lavoro 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 due 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 due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Controversie sugli assetti contrattuali

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 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro entro 30 giorni dal momento in cui sono stati rilevati.

20. Entro i successivi 15 giorni lavorativi si farà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale presso la Commissione di conciliazione di cui all'art. 3 55 ("Inscindibilità e Interpretazione del Contratto") con l'eventuale partecipazione delle istanze delle Parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una singola Azienda.

Art. 8 (già 4, 5 e 6)

Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) e istituti di carattere sindacale

a) Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)

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~~ del 10 gennaio 2014 e dagli successivi accordi attuativi aziendali esistenti ~~derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale~~. Per quanto concerne le Aziende associate a Utilitalia valgono le disposizioni dell'Accordo Interconfederale tra Cispel, Cgil, Cisl e Uil del 29 settembre 1994 e del 10 febbraio 2014 e la relativa disciplina di attuazione derivante da contrattazione collettiva di livello nazionale/.

b) 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 nonché aderenti alle Confederazioni firmatarie degli Accordi inteconfederali in materia di rappresentanza e rappresentatività del 10 gennaio 2014 e del 10 febbraio 2014 (TU sulla rappresentanza), 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. 38 ("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 o attraverso altri strumenti digitali, 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.

c) 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.

d) 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

CCNL elettrici - Capitolo 2
Relazioni industriali

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.

e) Permessi sindacali

omissis

(vale quanto previsto dal precedente art 5 ,art. 6 CCNL 18 febbraio 2013)

Art.11 (ex art 10)

Ambiente, Qualità e Sicurezza sul Luogo di Lavoro

Premessa

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

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

3. In particolare, nel quadro complessivo di profonda trasformazione tecnologica e digitale, che comporta significative implicazioni sull'organizzazione e sulle modalità di lavoro, Le Parti convengono che il comune impegno ed il confronto sui temi della sicurezza sia fondamentale per garantire livelli di sicurezza e di protezione sempre più elevati ed accrescere il benessere dei lavoratori, cogliendo le opportunità offerte dalle nuove tecnologie per sostenere e potenziare le politiche di sicurezza e salute sul lavoro.

Organismo Bilaterale "Salute, Sicurezza e Ambiente"

4. In coerenza con quanto sopra, le Parti convengono di costituire un Organismo Bilaterale di settore "Salute, Sicurezza e Ambiente", cui sono affidati i seguenti compiti ed attribuzioni:

- approfondimento della normativa nazionale e comunitaria in materia e sue evoluzioni;
- monitoraggio della normativa contrattuale e delle condizioni di sicurezza del settore;
- **analisi degli impatti delle tecnologie digitali sulle modalità di lavoro, anche al fine di valorizzare le opportunità offerte dagli strumenti digitali ai fini dell'individuazione, valutazione e gestione dei rischi e dell'accrescimento dei livelli di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;**
- supporto al processo di ampliamento del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza alle problematiche ambientali (RLSA) mediante predisposizione di linee guida e criteri di orientamento per attività formative;
- coordinamento degli orientamenti formativi in tema di sicurezza, ambiente e territorio;
- verifica delle problematiche ambientali sul territorio;
- confronto e scambio costante di informazioni e valutazioni in ordine alle iniziative assunte dalle Parti con relativa valorizzazione e supporto alla diffusione dei progetti/sperimentazioni rilevati nel settore;
- **raccolta delle migliori prassi ed esperienze presenti nel settore al fine di diffondere e rafforzare la cultura della sicurezza, adeguandola ai cambiamenti tecnologici e favorendo una comune risposta alle sfide offerte dal processo di digitalizzazione;**
- **analisi**
- **e diffusione delle iniziative presenti nel settore finalizzate ad innalzare gli standard di sicurezza ed ambientali nell'ambito degli appalti, favorendo la diffusione di conoscenze e buone pratiche, mettendo a disposizione le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie ed intervenendo sui processi di qualificazione delle imprese;**

CCNL elettrici - Capitolo 3
Salute e sicurezza del lavoro

- promozione di iniziative per la crescita, nei luoghi di lavoro **e nei territori in cui operano le imprese elettriche**, della cultura della sostenibilità ambientale e della tutela della salute e sicurezza;
- produzione di avvisi comuni/protocolli da presentare eventualmente alle Istituzioni/INAIL per sostenere specifiche iniziative in materia di salute e sicurezza e ambiente anche ai fini di attivazione di eventuali finanziamenti;
- ricognizione degli interventi formativi svolti in materia, anche ai fini dell'eventuale istituzione del libretto personale sulla sicurezza.

5. Tale Organismo è formato da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL, si riunisce con cadenza trimestrale, fatta salva la possibilità di ulteriori incontri su richiesta delle Parti. Ai lavori dell'Organismo possono partecipare, quali invitati, 3 rappresentanti delle Confederazioni cui aderiscono le Associazioni Imprenditoriali e le Aziende del settore e 3 rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori cui aderiscono le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL. Il regolamento attuativo e di funzionamento, definito con accordo delle Parti stipulanti, costituisce parte integrante allegata al presente CCNL.

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

7. Per il funzionamento dell'Organismo, i membri nominano al proprio interno un Presidente e un Segretario in alternanza annuale tra i rappresentanti delle Parti imprenditoriali ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL.

8. Nelle Aziende o Gruppi con più di 500 200 dipendenti, **nelle quali non risultino già operanti Comitati/Commissioni bilaterali aziendali sulle politiche di sicurezza e salute sul lavoro, potranno essere** costituite Commissioni bilaterali aziendali, che opereranno in raccordo con l'Organismo Bilaterale di settore.

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ambiente (RLSA)

9. In tutte le unità produttive delle Aziende sono eletti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e sue successive modifiche ed integrazioni e dall'Accordi Interconfederali **vigente 22 giugno 1995 sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza**. Sono fatte salve le normative in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza derivanti da precedenti contrattazioni collettive a livello nazionale.

10. **Le Parti, in una logica di gestione condivisa dei temi della sicurezza e della salute, confermano, nel quadro delle previsioni e dei ruoli stabiliti dal D. Lgs. n. 81/2008, l'importanza della consultazione, come fase proficua di scambio reciproco di conoscenze utili, a partire dalla valutazione dei rischi e del relativo documento, ed elemento essenziale nel processo di prevenzione e protezione all'interno dell'ambito lavorativo.**

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

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

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

14. Le Parti confermano che la formazione di tutti gli attori coinvolti nella sicurezza, compresi i rappresentanti dei lavoratori, assume un'importanza fondamentale ai fini del miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Nell'ottica di valorizzare le iniziative informative e formative cogliendo le opportunità offerte dalle nuove tecnologie, la formazione per gli RLSA potrà essere erogata anche in modalità e-learning, attraverso strumenti tecnici, metodologici e progettuali che garantiscano la partecipazione e l'interazione, la tracciabilità delle attività didattiche svolte e modalità di valutazione dell'efficacia delle azioni formative e degli apprendimenti, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di legge e dagli Accordi Stato-Regioni che regolamentano la materia.

15. I RLSA, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi da consultare esclusivamente in Azienda. I RLSA sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al **Regolamento UE 2016/679 ("GDPR") sulla protezione dei dati personali** e al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e **successive modifiche e integrazioni** e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

Appalti

16. Le Parti confermano l'impegno a favorire iniziative finalizzate a diffondere la cultura della sicurezza e ad accrescere gli standard di sicurezza delle imprese appaltatrici, promuovendo anche nei processi della qualificazione e della partecipazione a gare, l'adozione di strumenti che rilevino e valorizzino comportamenti virtuosi e mettano a disposizione di tutti un patrimonio comune di conoscenze e buone pratiche.

17. Le Parti, in linea con le esperienze maturate nel settore, riconoscono l'importanza del ruolo del committente come soggetto promotore di iniziative e misure atte a prevenire qualsiasi situazione di criticità nella sicurezza dei cantieri; in particolare, nell'ambito dei cantieri di rilevanti dimensioni finalizzati alla realizzazione delle c.d. "grandi opere", saranno adottati a **livello aziendale** strumenti che rafforzino, anche attraverso la valorizzazione del ruolo dei RLSA dell'appaltante, la cooperazione e il coordinamento delle imprese e lavoratori coinvolti nel cantiere nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro. **In tale ottica le Parti, nel richiamare la specifica normativa in tema di formazione, confermano l'impegno affinché le imprese committenti promuovano congiuntamente con le OO.SS. iniziative finalizzate ad accrescere nelle imprese appaltatrici la cultura della sicurezza e l'adozione delle migliori pratiche anche sulla formazione ed informazione dei lavoratori come leva fondamentale per garantire la sicurezza e l'integrità psico fisica delle persone.**

Iniziative di miglioramento continuo

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

19. I dipendenti addetti ad attività di vigilanza e controllo connesse a salute e sicurezza sul lavoro saranno destinatari di una specifica formazione; modalità e contenuti di tale formazione saranno condivisi esaminati nell'ambito degli organismi bilaterali aziendali salute e sicurezza ovvero, in loro assenza, formeranno, su richiesta, oggetto di esame a livello aziendale con le competenti OO.SS-

DICHIARAZIONI A VERBALE

- 1) *Trattamento economico in occasione di visite mediche* - Con la corresponsione dell'ordinaria retribuzione giornaliera al lavoratore tenuto a sottoporsi a visita medica, ai sensi delle previsioni normative vigenti, si intende forfettariamente compensato sia il tempo richiesto dalla visita sia quello eventualmente a tal fine necessario per viaggi in località diversa dall'abituale posto di lavoro. Le Aziende rimborsano eventuali spese che il lavoratore sia costretto a sostenere per l'effettuazione della visita medica.
- 2) *Personale degli impianti e delle centrali nucleotermoelettriche* - Restano confermate, ove applicabili, le precedenti discipline derivanti da contrattazione collettiva nazionale

Art. 12 (ex art 8)

Appalti

1. **Le Parti condividono l'obiettivo di evitare che il sistema di gestione degli appalti possa determinare alterazioni delle regole di mercato e della concorrenza, valutata l'importanza per la collettività dei servizi erogati dalle imprese del settore.**
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 ("relazioni industriali"), le aziende sono impegnate ad operare nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici conformemente alle disposizioni di cui al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro.
3. 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.
4. **Le Aziende si impegnano a richiedere alle imprese appaltatrici l'applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro dei settori in cui le stesse operano, sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**
5. 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. 16 (ex art. 15)
Part time

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.

Definizione

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 realizzarsi:
 - a) quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
 - b) 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) 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.

Trasformazione a tempo parziale

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.

3bis. Nelle ipotesi espressamente indicate dall'art. 8 comma 3 del D. lgs. n. 81/2015 il dipendente ha diritto, a sua richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale e viceversa.

Le Aziende valuteranno con priorità ai fini del positivo accoglimento le richieste debitamente motivate dei dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 8 commi 4 e 5 del D. lgs. n. 81/2015. Saranno inoltre valutate con disponibilità tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative le richieste debitamente motivate da parte dei lavoratori studenti di cui all'art. 10, primo comma, della legge n. 300/1970 per il conseguimento di titoli di studio coerenti con le attività assegnate.

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.

Trattamento economico e normativo

4. Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato – ai sensi del D. Lgs. n. 81/2015 - 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, riportata in calce al presente articolo

Clausole Elastiche

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 disciplinata dal D. Lgs. n. 81/2015.

6 Fermo restando quanto sopra, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D. lgs. n. 81/2015, 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, nonché di effettuare una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, per motivate esigenze aziendali, dandone preavviso ai lavoratori interessati, con anticipo di almeno 72 ore.

Le ore di lavoro prestate in applicazione del precedente comma sono compensate con una maggiorazione pari al 20% della retribuzione oraria, come definita dall'art. 38 ("Struttura retributiva"), fermo restando che la variazione in aumento oltre il limite del 15% della durata settimanale del part time sarà compensata con la maggiorazione del 40% detta variazione in aumento non può essere superiore del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale. 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.

Il consenso del lavoratore alle clausole 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.

Al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al precedente comma 3 bis – ancorché le stesse siano sopraggiunte successivamente alla trasformazione del rapporto - è riconosciuta la facoltà di revocare il predetto consenso. Al di fuori dei casi sopra indicati, in caso di sopravvenute esigenze di conciliazione dei tempi vita e lavoro, debitamente motivate, l'azienda si riserva di valutare le richieste del dipendente di revoca/ modifica in relazione alle esigenze tecnico organizzative

Lavoro supplementare/ straordinario

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. E' altresì consentito, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni – che costituiscono lavoro supplementare – sono ammesse, previa richiesta dell'Azienda, entro il limite massimo dell'orario annuo stabilito per ciascun lavoratore a tempo pieno. 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.38 ("Struttura retributiva"), con eventuali conguagli a livello annuale

8. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 28, commi 2 e 3 ("Lavoro straordinario – Lavoro festivo – Lavoro notturno") del presente CCNL.

Interlocuzione sindacale

9 Le aziende informeranno annualmente le RSU sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia, sul numero e tipologia delle trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, su quanto previsto al precedente comma 6 del presente articolo con specifico riferimento a numero di lavoratori part time interessati e numero di ore effettuate in applicazione delle clausole elastiche, nonché e sul ricorso al lavoro supplementare nei medesimi termini di quanto previsto al presente comma per le clausole elastiche.

DOCUMENTO CONCLUSIVO DELLA COMMISSIONE PARITETICA DI SETTORE 2 dicembre 2003 - Part time - Istituti non soggetti a riproporzionamento - I riferimenti sono da collazionare con il nuovo indice

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 riproporzionamento nel rapporto di lavoro a tempo parziale, come di seguito riportati:

- **Assemblee dei lavoratori (art. 8 4, lettera d e, comma 1, CCNL):** numero ore di permesso spettanti
- **Permessi sindacali (art. 8 5 CCNL: ~~lettera e commi 1, 2 e 6~~):** numero ore di permesso spettanti
- **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (art. 11 40 CCNL):** numero ore di permesso spettanti
- **Apprendistato (art. 15 43 CCNL):** solo con riguardo ai limiti temporali di riferimento
- **Periodo di prova (art. 14 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 sopresse (art. 27, lettera i) comma 37 ~~comma 42~~, CCNL):** Part-time orizzontale: spettanza intera di 4 giornate (corrispondenti all'orario ridotto del lavoratore part-time), qualora vengano fruite a giornate intere
- **Assenze, permessi e brevi congedi (art. 32 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, D.M. 21 luglio 2000, n. 278);
 - Congedo matrimoniale (art. 28, comma 5, CCNL): periodo temporale di calendario di 15 giorni
- **Ferie (art. 31 29 CCNL):** Part-time orizzontale: spettanza intera
- **Diritto allo studio (art. 37 30 CCNL):** solo con riferimento ai permessi retribuiti per i giorni di esame
- **Tutela della maternità (art. 20 34 CCNL):** solo con riferimento alla durata del periodo di astensione obbligatoria ("congedo di maternità") e facoltativa ("congedo parentale") per maternità

CCNL elettrici - Capitolo 4
Rapporto di Lavoro

- **Malattia, infortuni e cure termali** (art. 21 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. 32, DV n. 1 art. 33 CCNL: ~~comma 2, primo alinea~~)
- **Lavoratori sottoposti a procedimento penale** (art. 23 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. 39 36 CCNL): solo ai fini della maturazione del periodo temporale per l'acquisizione del diritto all'aumento periodico
- **Reperibilità** (art. 30 39 CCNL)
- **Indennità** (art. 41 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. 42 43 CCNL)
 - Lavoratori addetti ad attività tecniche nelle centrali nucleotermoelettriche in possesso di patenti (D.V. n. 2 in calce all'art. 11 40 CCNL)
- **Trasferimenti** (art. 22 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. 42 43 CCNL), nonché l'"equo indennizzo" (a titolo di concorso spese "località isolate"), ove previsto a livello aziendale
- **Vestiaro/Alloggio** (art. 43 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. 43 45 CCNL): secondo le regolamentazioni aziendali in atto
- **Preavviso – Trattamento sostitutivo** (art. 26 47 CCNL): solo con riferimento ai termini temporali ivi previsti
- **Previdenza complementare** (art. 46 49 CCNL) - **Assistenza sanitaria integrativa** (art. 47 50 CCNL) - **Attività ricreative, culturali e sportive** (art. 48 54 CCNL): valgono le rispettive disposizioni statutarie vigenti
- **Assicurazioni** (art. 51 52 CCNL): limitatamente alla copertura dei rischi

CCNL elettrici - Capitolo 4
Rapporto di Lavoro

- **Premio di fedeltà nel lavoro:** ove previsto a livello aziendale, solo con riferimento al periodo temporale di maturazione del premio
- **Protezione azioni sociali, (art. 50)** 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.

Art.17 (ex art 16)
Contratto di lavoro a tempo determinato

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni legislative.
2. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui all'art 23, comma 2, lett. a) D.lgs n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni 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 dalla 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 generazione.
3. Qualora se ne ravvisi la necessità, con specifico accordo aziendale può essere elevata, rispetto alle previsioni contrattuali di cui all'art. 18 comma 2, CCNL la quota di dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, nonché la durata complessiva dei successivi contratti per mansioni di pari livello e categoria.
4. Le disposizioni di cui all'art. 19, comma 2 D. Lgs. n. 81/2015 non si applicano comunque in caso di successione di contratti per la sostituzione di lavoratori assenti.
5. Resta ferma la possibilità dell'Azienda di stipulare contratti a tempo determinato fino ad un numero di 5 dipendenti nei casi in cui il rapporto percentuale previsto dalla legge dia luogo ad un numero inferiore a 5.
6. Il Datore di lavoro fornisce ai dipendenti con contratto a termine, nonché alle RSU informazioni sui posti che si dovessero rendere disponibili; a tal fine saranno definite a livello aziendale le relative modalità di comunicazione, con utilizzo anche di strumenti digitali (es. intranet , social network , ecc)
7. Le competenti direzioni aziendali comunicheranno con regolarità alle RSU o, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto e territorialmente competenti, il numero dei lavoratori con contratto a termine.
8. Ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato si applicano le disposizioni del presente contratto sul periodo di prova eventualmente da riproporzionare con riferimento alla durata del rapporto.
9. In caso di malattia ed infortunio la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a termine non in prova 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.
10. I dipendenti 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 per aumentare la qualificazione, promuoverne lo sviluppo e migliorarne la mobilità occupazionale.
11. Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore ai 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei 12 mesi successivi con riferimento alle mansioni già effettuate in esecuzione dei rapporti a termine; il diritto di precedenza non trova applicazione nei casi in cui il rapporto a tempo determinato sia cessato per effetto di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Art. 18 (ex art 17)

Contratto di Somministrazione a tempo determinato

1. Al contratto di somministrazione a tempo determinato trovano applicazione le vigenti disposizioni legislative.
2. Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 25 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore. Sono escluse dai limiti quantitativi le somministrazioni per la sostituzione di altro lavoratore in servizio.
3. Nei casi in cui il rapporto percentuale dia luogo ad un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'Azienda di stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato fino ad un numero di 5 risorse.
4. A livello aziendale le parti potranno concordare tramite accordo sindacale percentuali più elevate rispetto a quelle individuate nei commi precedenti.
5. Nell'ambito della contrattazione aziendale sul premio di risultato, 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.
6. Le imprese utilizzatrici sono tenute nei confronti dei lavoratori con contratto di somministrazione ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previste dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale saranno impiegati.
7. 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.
8. Il Datore di lavoro fornisce ai dipendenti con contratto di somministrazione a tempo determinato, nonché alle RSU, informazioni sui posti che si dovessero rendere disponibili; a tal fine saranno definite a livello aziendale le relative modalità di comunicazione con utilizzo anche di strumenti digitali (es. intranet, social network, ecc).
9. Le imprese, anche per il tramite dell'Associazione di appartenenza, forniscono con regolarità e comunque una volta l'anno alle RSU o, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e territorialmente competenti, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da esse conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Analoga informativa sarà fornita annualmente anche alle Organizzazioni Sindacali nazionali.

**Art.19 (già art. 18)
Telelavoro e Lavoro Agile**

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, si configura come~~ una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa - 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 in cui la prestazione è resa regolarmente~~ da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale **mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici**, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.
2. Il telelavoro ~~consegue~~ **si fonda su** 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 della prestazione lavorativa, realizzata attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici 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 la possibilità di conciliare 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~~ **Il telelavoro può essere realizzato in base 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~~ **la prestazione in telelavoro** potrà 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

CCNL elettrici - Capitolo 4
Rapporto di lavoro

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.

Il lavoro agile

10. Ai sensi di quanto stabilito dal D.lgs. 81/2017, il lavoro agile è una modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, stabilita mediante accordo tra Azienda e Lavoratore, eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro derivanti dalla legge e dal presente contratto collettivo.
11. Le parti intendono promuovere l'introduzione, anche in via sperimentale, di discipline aziendali applicative del "Lavoro Agile" quale misura orientata al contempo ad incrementare la competitività attraverso una maggiore responsabilizzazione sui risultati e ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro grazie ad una maggiore flessibilità e autonomia nello svolgimento della prestazione lavorativa. La materia potrà essere oggetto di accordo a livello aziendale, finalizzata anche al recupero di produttività.

Art. 20 (già 31)

Tutela della maternità/paternità

1. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.
2. Peraltro, riconoscendo il valore sociale della maternità, le aziende garantiranno alla lavoratrice, durante il periodo di congedo obbligatorio di **maternità** ~~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. Entro la vigenza contrattuale, le Parti monitoreranno le situazioni in essere nelle aziende del settore al fine di individuare le iniziative più opportune.

Congedo parentale modalità oraria

4. Ai sensi dell'art. 32 del D. lgs n.151/2001 e successive modificazioni a decorrere dal 1° gennaio 2020, il congedo parentale potrà essere fruito anche ad ore.
5. La lavoratrice/il lavoratore può usufruire di permessi su base oraria fino a un massimo dell'orario giornaliero previsto in azienda.
6. Il congedo potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, per periodi minimi di un'ora giornaliera, la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve in ogni caso corrispondere a giornate intere.
7. La richiesta di congedo parentale ad ore deve essere presentata all'azienda con un preavviso non inferiore a 7 giorni lavorativi, allegando la domanda presentata all'INPS ed indicando:
 - il numero complessivo di ore richieste nel mese, calcolate in giornate lavorative equivalenti;
 - il periodo temporale in cui le ore di congedo saranno fruito;
 - la pianificazione delle modalità di fruizione indicando giorni e collocazione oraria ferma restando, in caso di esigenze sopravvenute, la possibilità di modifica dei giorni e della collocazione oraria in precedenza comunicati con preavviso di almeno due giorni.
8. Oltre che nei casi espressamente previsti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella stessa giornata delle fruizioni di altri permessi o riposi.
9. Sono fatti salvi gli eventuali accordi già in atto che regolamentano la materia a livello aziendale.

Dichiarazione a Verbale

Le Parti a livello aziendale sono impegnate ad aggiornare le normative contrattuali relative alla maternità/paternità per migliorare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, anche tenendo conto delle recenti innovazioni legislative al riguardo.

Art. 27 (già art.26 e 27)

Orario di lavoro - Giorni festivi e riposi ~ festività soppresse

Premessa

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

Con riferimento a queste ultime, le Parti richiamano e confermano, qualora non diversamente disciplinate nel presente 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 previste, alle deroghe e alle sue condizioni che la nuova regolamentazione legale dei tempi di lavoro (orario di lavoro) e di non lavoro (pause, riposi e ferie) demanda alla contrattazione collettiva, con riferimento ai singoli istituti di cui al presente articolo, ai riposi e alle pause giornaliere, al riposo settimanale di cui all'art. 27 ("Giorni festivi e riposi – Festività soppresse"), alla reperibilità di cui all'art. 30 39 ("Reperibilità") e al lavoro straordinario e notturno di cui all'art. 28 41 ("Lavoro straordinario – Lavoro festivo – Lavoro notturno").

A) Orario di lavoro

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 questa sia dislocata in più province afferenti ad uno stesso ambito o a più ambiti regionali (l'art. 4, comma 5 del D. Lgs. n. 66/2003 è stato abrogato dall'art. 41, comma 14 della legge n. 133/2008). Superata la previsione normativa~~

3 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.

4 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

CCNL elettrici - Capitolo 5 Orario

dette esigenze per un arco temporale superiore a 15 giorni, comporta l'applicazione di quanto previsto al comma 4.3

5.6. 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.

6.7. 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. 38 ("Struttura retributiva"), per le ore prestate oltre la 40esima.

7.8. 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 compresenza non inferiore a 6 ore e trenta minuti, tenuto conto altresì delle caratteristiche del contesto urbano in cui si svolge l'attività lavorativa. L'orario giornaliero, settimanale e plurisettimanale sarà esposto in apposita tabella o tramite strumenti digitali 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. Superato~~

B) Turnisti /Semiturnisti

8.40. 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.

9.44. 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.

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

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

12.44. 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.

C) Pause

13.45. 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.

D) Permessi annui retribuiti

A D1) Riduzione orario di lavoro

14 46. 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.

15 47. 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.

16 48. 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 D2) Permessi speciali

17 49. 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.

18 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.

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

20 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.

Dichiarazione a verbale

E) Banca ore (ex DV n.1)

21 ~~Le Parti convengono di istituire, dal 1° gennaio 2007, nelle Aziende che occupano più di 250 200 dipendenti al 31 dicembre 2006, è prevista a decorrere dal 1° gennaio 2020 la banca ore per tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per le ore di straordinario di cui al comma 2 dell'art. 28 44 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") prestate oltre le 70 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. nonché per le ore di straordinario rese con riferimento alle causali di cui al comma 3 del citato art. 28 44 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno"), prestate oltre le 180 ore semestrali, 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 i limiti il limite annue sopra indicati, 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~~

CCNL elettrici - Capitolo 5
Orario

verrà corrisposta mensilmente al lavoratore la maggiorazione retributiva nella misura onnicomprensiva del 50% rispetto a quelle contrattualmente previste.

22 Le quote accantonate nella banca ore individuale potranno essere utilizzate dai lavoratori - sotto forma di riposi compensativi - entro il termine di cui all'art. 31 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.

23 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~~).

24 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.

25 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.~~

Art. 27

Giorni festivi e riposi — Festività soppresse

F) Giorni festivi

26 4. 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.

27 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.

G) Riposi Giornalieri

28 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 **del presente articolo** 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 **al presente articolo** art. 26 "Orario di lavoro"), nonché per i lavoratori reperibili in relazione a quanto previsto dall'art. 30,

CCNL elettrici - Capitolo 5
Orario

39 ("Reperibilità") e dalla D.V. n. 2 dell'art. 28 44 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") del presente CCNL.

29 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 e successive modificazioni e integrazioni, per i lavoratori addetti:

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

30 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.

31 6. Il trattamento previsto dal comma precedente compete anche ai lavoratori di cui al 4° 29° comma nel caso di spostamento del loro giorno di riposo settimanale.

32 7. Per i lavoratori di cui al 29° 4° e 30° 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.

33 8. Ai lavoratori di cui al 29° 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.

34 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.

35 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.

H) Trattamento Festività in caso di coincidenza con la domenica

36 44. 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

CCNL elettrici - Capitolo 5
Orario

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.

1) Festività soppresse

37 42. 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.

38 43. 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.

39 44. 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.

*
* *

L) Fattispecie particolare (guardiadighe)

40 45. 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 articolo 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 articolo 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.

CCNL elettrici - Capitolo 5
Orario

2) *Permessi speciali* - Le Parti convengono che i permessi speciali di cui al comma 17 ~~49~~ 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. 29 (già 38)

Trattamento turnisti e semiturnisti

Omissis..

DICHIARAZIONE A VERBALE

- 1) Ex CCNL Federelettrica 1996 - Entro il **30 giugno 2020** in sede aziendale le parti procederanno con specifico accordo sindacale all'applicazione dell'art. 38 del CCNL in sostituzione delle corrispondenti disposizioni del CCNL Federelettrica del 9 luglio 1996.
~~Le Parti si incontreranno a livello nazionale entro la fine del primo semestre 2017, per monitorare l'andamento degli accordi in questione.~~
- 2) Impianti a basso fattore di utilizzo - Per tutte le aziende del settore a prescindere dalla disciplina collettiva applicata in materia di turni, le Parti a livello aziendale sono impegnate, al verificarsi di eventi che sottopongono gli impianti a un basso fattore di utilizzo a definire, attraverso accordo sindacale aziendale, intese modificative della normativa contrattuale vigente.
Per basso fattore di utilizzo degli impianti si intende un significativo scostamento tra le ore di produzione effettive e quelle teoriche realizzabili, di carattere non occasionale, con giornate a zero ore di funzionamento.
- 3) Riorganizzazioni e Transizione energetica - In relazione ai processi di riorganizzazione legati alla transizione energetica e ai processi di acquisizione e fusione, per tutte le aziende del settore a prescindere dalla disciplina collettiva applicata in materia di turni, le Parti a livello aziendale sono impegnate, a definire, attraverso accordo sindacale aziendale, intese modificative della normativa contrattuale vigente.

Art. 32 (ex 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.

Al riguardo costituisce giustificato motivo la richiesta di permessi non retribuiti da parte di lavoratrici/lavoratori

- per malattia di figli in età compresa tra i 3 e gli 8 anni fino ad un massimo di 6 giorni annui comprensivi di quelli eventualmente riconosciuti dalla legislazione in materia e fatti salvi ulteriori giorni definiti a livello aziendale;
- che hanno assunto la tutela volontaria dei minori stranieri non accompagnati ai sensi della legge n. 47/2017 fino ad un massimo di 15 giorni e fatti salvi ulteriori giorni definiti a livello aziendale

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.

3 bis Al fine di conciliare le esigenze tecnico organizzative – produttive delle Aziende con la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/ 1992 e successive modificazioni ed integrazioni, il lavoratore è tenuto ad una pianificazione, di norma mensile, di tali permessi e comunque garantendo, salvo casi di comprovata urgenza, almeno un preavviso minimo di tre giorni rispetto al primo giorno di fruizione; la necessità di variazione o annullamento rispetto ai permessi già programmati deve essere tempestivamente comunicata .

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 o unione civile prevista dalla legge, 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

CCNL elettrici - Capitolo 5
Orario

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'interessato 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.~~

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 dall' art. 33 CCNL elettrici 18.2.2013 ("servizio militare/servizio civile"), 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 (la legge n. 226/2004 è stata abrogata dall'art. 2268 co. 1 n. 1029 del D. Lgs. n. 66/2010).

Art. 33 (già 21)

Classificazione del personale

Omissis

Dichiarazioni a Verbale

- 1) Con riferimento alle azioni intraprese ed agli impegni assunti nel "Documento condiviso sulla Classificazione del personale" di cui all'art. 21 del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico del 18 luglio 2013, le Parti convengono quanto segue.

All'interno di Gruppi Industriali interessati, in relazione alle peculiarità dei modelli organizzativi complessi le Parti possono definire con specifiche intese in sede aziendale sistemi di classificazione coerenti con le esigenze di efficienza e flessibilità organizzativa, nella considerazione delle competenze e dei contenuti tipici delle attività e dell'organizzazione del lavoro, anche diversi da quelli di cui all'art. 21 del presente CCNL.

Le predette intese, stipulate con gli organismi sindacali aziendali e/o territoriali di cui all'art. 3 del presente CCNL, identificano comunque idonei meccanismi di raccordo di tali sistemi con la struttura retributiva e la corrispondente scala parametrica di cui al presente CCNL.

Le Parti si danno atto che quanto sopra costituisce – con esclusivo riferimento alla regolamentazione contenuta nel presente articolo - norma attuativa della previsione contenuta nell'ultimo capoverso della Parte Terza del Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria-Cgil, Cisl e Uil 10 gennaio 2014 e Confservizi-Cgil, Cisl e Uil del 10 febbraio 2014.

- 2) Nuove professionalità e digitalizzazione - Nel richiamare lo studio sviluppato con il Politecnico di Torino ("Dagli Elettroni ai Bit", 2018) sulle trasformazioni in atto nel settore elettrico, da cui emerge già la presenza di infrastrutture tecnologiche e modalità organizzative di trasmissione e di elaborazione dati più avanzate rispetto a quelle tipiche di altri settori industriali, le Parti intendono istituire una Commissione paritetica a livello nazionale di Settore, composta da sei componenti per Parte, con lo scopo di approfondire le nuove professionalità e competenze emergenti nel settore elettrico e l'impatto della digitalizzazione e dell'innovazione tecnologica nei mestieri elettrici tradizionali e i relativi effetti sull'autonomia e sulla polivalenza delle attività svolte. Tale approfondimento è finalizzato all'individuazione di nuovi macro profili esemplificativi aggiornati e a supportare il ruolo partecipativo del singolo al miglioramento dei processi produttivi.
- 3) Nuova area contrattuale (Art.1 "Ambito di applicazione" – DAV n.2) - Nella definizione della disciplina per la specifica area inquadramentale di cui all'art. 1 ("ambito di applicazione") – DAV n.2, le Parti prenderanno a riferimento, per l'individuazione dei nuovi livelli inquadramentali e retributivi, le regolamentazioni collettive sottoscritte dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative operanti per altri settori e che risultano maggiormente applicate ai lavoratori che svolgono le attività di cui alle lettere E) e F), rientranti nell'ambito di applicazione del presente CCNL elettrici.
Al fine di definire nell'ambito della nuova disciplina collettiva le nuove declaratorie relative alla specifica area contrattuale, le Parti individuano un primo schema di riferimento (vedi tabella allegata) con una griglia per profili, tipologie di attività, grado di autonomia e responsabilità e conoscenze richieste

CCNL elettrici - Capitolo 6
Classificazione del Personale

Schema di riferimento per la definizione delle declaratorie per la nuova area contrattuale del CCNL
Tab allegata alla DV.n.3

Nuovi Livelli	Job title	Tipologia attività	Grado di autonomia, responsabilità, iniziativa	Conoscenze richieste
Q	Esperto/ Esperto con coordinamento	- Attività di rilevante importanza ai fini degli obiettivi d'impresa, svolte con carattere di continuità - Contributi specialistici di massima complessità e rilevanza	- Significativo livello di autonomia, innovazione e progettualità - Responsabilità di coordinamento di risorse e unità organizzative - Funzioni di rappresentanza	Elevato grado di capacità gestionale organizzativa e professionale
I	Specialista	Attività con elevato contenuto professionale e specialistico a carattere progettuale ed innovativo	- iniziativa e autonomia nell'ambito del processo di competenza - coordinamento e conduzione di risorse e unità operative	conoscenze specialistiche avanzate ed particolare capacità professionale
II	Tecnico operativo senior/assistente	Attività a contenuto specialistico	- adeguata autonomia nei limiti delle responsabilità affidate - con possibilità di coordinamento delle risorse assegnate	Approfondite conoscenze tecniche e teoriche e consolidate capacità professionali
III	Tecnico operativo/addetto	Attività tecnico-operative a contenuto prevalentemente specialistico	- potere di iniziativa e responsabilità adeguate al risultato atteso - Coordinamento operativo delle risorse assegnate	conoscenze tecniche e teoriche specifiche
IV	Aggiunto	Attività tecnico operative di media complessità	Autonomia operativa nell'ambito di metodi di lavoro e procedure definite	Qualificate capacità tecnico-pratiche
V	Operativo senior	Attività esecutive di carattere amministrativo, commerciale o tecnico	--	capacità tecnico-pratiche di base
VI	Operativo	Attività semplici di carattere amministrativo, commerciale o tecnico	--	un periodo breve di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare .
VII	Generico/aiuto/preposto/	Attività semplici	--	--

Art. 35 (ex art 23)
Mutamento Temporaneo di Mansioni

1. L'assegnazione temporanea a mansioni superiori alla categoria di appartenenza, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, diventa definitiva dopo 6 mesi continuativi salvo diversa volontà del lavoratore. In tal caso il lavoratore può peraltro continuare a svolgere anche le mansioni della categoria di provenienza.
2. Nel caso invece di assegnazione allo svolgimento di mansioni inerenti ad una categoria superiore a quella di appartenenza 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.
3. Qualora il lavoratore sia chiamato temporaneamente a disimpegnare mansioni rientranti in categoria superiore alla propria, dovrà essergli corrisposta – con decorrenza dal primo giorno – in aggiunta alla sua retribuzione, un'indennità temporanea pari alla differenza tra i minimi contrattuali integrati delle due categorie.
4. 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. 36 (ex 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, **per assicurare la loro impiegabilità**, 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 termini di **crescita sostenibile e inclusiva**, di sviluppo occupazionale, di contributo al processo di integrazione europea, ~~e come efficace strumento di osmosi "scuola/lavoro"~~, il modello formativo deve essere configurato prendendo a riferimento le seguenti linee guida:

- **Osmosi "scuola/lavoro"** per assicurare l'avvicinamento delle istituzioni formative alle esigenze delle aziende e agevolare l'inserimento nel mondo del lavoro contrastando la disoccupazione giovanile
- **Costruzione di percorsi formativi per i giovani neo assunti che promuovano il diffondersi delle nuove professionalità connesse all'evoluzione tecnologica e digitale**
- Crescita e sviluppo delle competenze professionali delle risorse e adeguamento delle conoscenze/abilità professionali - tenuto conto della naturale obsolescenza delle ~~eognizioni~~ **competenze** - 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~~ **in relazione al processo di transizione energetica e alla innovazione digitale, noto come Industria 4.0, con rilevanti impatti sui modelli organizzativi, produttivi e di business. A tal fine è necessario investire nell'acquisizione e nel consolidamento delle competenze digitali e tecnologiche necessarie.**
- promozione **Sviluppo** dell'impiegabilità delle risorse umane, nel **rispetto della diversity** salvaguardando, tra l'altro, la peculiarità di quelle femminili, ~~al fine di garantire alle Aziende~~ **garantendo** la flessibilità necessaria per fronteggiare **nelle Aziende** il dinamismo evolutivo creato dai processi di riposizionamento aziendale;
- Promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro.
- **Impulso e sostegno alla cultura dell'inclusione e della diversità e dell'integrazione intergenerazionale**
- **Impulso e sostegno alla attività di trasferimento delle competenze in relazione al ricambio generazionale che si sta manifestando in tutte le aziende**
- **Supporto alla crescita e diffusione di relazioni industriali di qualità investendo su una consapevole formazione delle Parti Sociali**

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 l'~~ 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*).
- e) ai dipendenti interessati da processi di riposizionamento aziendale e/o di cambiamento di ruolo nei percorsi di mobilità interna per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità in relazione ai compiti assegnati, in un'ottica di proficuo reimpiego (*formazione a sostegno del cambiamento e reindirizzamento professionale*).

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

In relazione a quanto sopra, nelle imprese con oltre 50 dipendenti, potrà essere costituita una commissione bilaterale sulla formazione o in alternativa, la RSU identificherà, nel proprio ambito, il delegato alla formazione che dovrà essere in possesso di adeguate competenze per seguire la tematica della formazione. A tal fine saranno definiti appositi moduli formativi sulla formazione destinati al delegato alla formazione che avrà i seguenti compiti:

- 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 proposte dalle aziende, con individuazione delle aree tematiche e delle relative modalità di fruizione, con riferimento alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, alle normative sulla sicurezza, all'apprendimento di nuove procedure e metodologie di lavoro al fine di rispondere in modo adeguato ed efficace alle esigenze di mercato e di qualità;

5. In relazione ai fabbisogni formativi individuati ai sensi del precedente comma, a livello aziendale è progettata un'offerta formativa tale da assicurare, ad ogni lavoratore a tempo indeterminato, il coinvolgimento in iniziative formative individuali o collettive, pari a un minimo di 28 ore pro-capite nel triennio. In tale monte ore non si computa la formazione in materia di sicurezza e salute. Nell'ambito del monte ore sopra indicato, per una quota pari a 8 ore pro-capite nel triennio, i lavoratori interessati possono attivarsi per scegliere corsi di formazione nell'ambito di un catalogo di offerte formative disposto a livello aziendale nel rispetto di una percentuale di assenza contemporanea pari di norma al 3%

del personale in forza nell'unità produttiva. A livello aziendale potranno essere previste, a scelta dei lavoratori, anche ulteriori iniziative formative aggiuntive per la cui partecipazione potranno essere utilizzate le spettanze di giornate/ore di assenza retribuita nelle disponibilità del lavoratore in base ai diversi istituti contrattuali

6. 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 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53, le iniziative formative previste ai punti c) d) e) del comma 3 del presente articolo possono collocarsi anche al di fuori dell'orario di lavoro senza dar luogo a corresponsioni per lavoro straordinario.

7. In attesa del libretto formativo del cittadino, fatte salve le prassi aziendali in atto, le diverse attività formative saranno registrate secondo le indicazioni fornite con il modello allegato, al fine di valorizzare l'esperienza del lavoratore e le conoscenze acquisite durante il suo percorso professionale; la formazione svolta deve essere documentata e certificata per essere considerata valida a tutti i fini consentiti dalla legge. L'attestazione delle attività formative, che conterrà anche le indicazioni riguardo i soggetti erogatori della formazione, sarà fornita al dipendente, su richiesta dello stesso; tale attestazione potrà avvenire anche con modalità digitali.

Commissione bilaterale sulla formazione a livello aziendale

8. Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 500 dipendenti, potrà essere costituita, su richiesta di una delle Parti e in **conformità a sostituzione di quanto previsto dal precedente comma 4**, una Commissione Bilaterale sulla formazione, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto ed in rappresentanza della Direzione aziendale. Tale Commissione formula proposte congiunte ed elabora progetti per lo sviluppo di iniziative formative, individuando gli strumenti bilaterali e le modalità più idonee rispetto ai dipendenti e alle varie realtà organizzative. In specifico 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) **analizzare la pianificazione e i risultati dei progetti di formazione in relazione ai nuovi inserimenti al fine di accrescere le competenze e l'occupabilità dei dipendenti**
- c) esaminare le esigenze formative aziendali, con individuazione delle aree tematiche e delle relative modalità di fruizione, con riferimento alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, alle normative sulla sicurezza, all'apprendimento di nuove procedure e metodologie di lavoro al fine di rispondere in modo adeguato ed efficace alle esigenze di mercato e di qualità;
- d) **individuare i percorsi formativi di sostegno alla ricollocazione e riconversione e alla analisi della pianificazione e dell'andamento dei progetti formativi, nonché delle esigenze occupazionali;**
- e) svolgere il ruolo di raccordo con i Fondi interprofessionali per la formazione inerenti le procedure di finanziamento in conformità degli specifici accordi sindacali attuativi, **A tal fine si presterà attenzione alle nuove esigenze formative emergenti anche sulla base di studi e ricerche mirate sui cambiamenti in atto nel settore**

Al fine di favorire lo scambio di esperienze sviluppate nel settore e la diffusione delle migliori pratiche, le Commissioni Bilaterali aziendali, effettueranno annualmente una compiuta informativa sulle attività svolte di cui ai punti a, b, c, d, e all'Organismo Bilaterale di settore. A tale Organismo saranno inoltre trasmessi da parte delle Aziende i progetti formativi per l'apprendistato professionalizzante relativi ad ulteriori nuove qualifiche aziendali rispetto a quelle indicate nell'art. 15 ("Apprendistato") del CCNL.

Organismo Bilaterale per la Formazione del settore Elettrico (OBF)

9. Le Parti condividono l'esigenza di valorizzare e rafforzare il modello bilaterale in tema di formazione, con l'obiettivo di **rendere operativo** un efficace polo di riferimento del settore, idoneo a intercettare i fabbisogni formativi e a facilitare, orientare e supportare l'impegno formativo ed a tal fine convengono di riqualificare il ruolo e i compiti ~~precedentemente assegnati alla Commissione paritetica nazionale mediante la costituzione dell'~~ nuovo Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF) del settore elettrico.

A tale Organismo sono affidati i seguenti compiti:

- esame della normativa vigente, sia nazionale che a livello comunitario;
- analisi dei fabbisogni formativi del settore e monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore;
- confronto e scambio di informazioni e valutazioni relative alle attività svolte dagli Organismi bilaterali per la formazione eventualmente operanti a livello aziendale anche ai fini della valorizzazione e diffusione delle migliori pratiche rilevate nel settore;
- sviluppo congiunto di iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni reali con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento;
- **promozione di proposte atte a favorire il dialogo delle Aziende con le Istituzioni formative di ogni ordine e grado per favorire esperienze di alternanza scuola lavoro e di apprendistato duale ed iniziative di orientamento al mondo del lavoro;**
- **Analisi sulle iniziative formative relative all'aggiornamento in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative, nonché alle esigenze richieste dalle politiche di qualità e dal mercato; in tale sede saranno esaminate anche le iniziative attivate a livello aziendale sulla formazione 4.0 e sui relativi accordi aziendali previsti dalle normative vigenti;**
- **Elaborazione di piani di "formazione mirata", cioè finalizzata alla riqualificazione delle competenze e/ professionalità ed al reimpiego delle risorse per agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro delle aziende del settore.**
- **esame delle proposte di iniziative formative a sostegno della ricollocazione e riconversione professionale e riqualificazione dei lavoratori;**
- **Proposte sulla modalità di certificazione della formazione svolta;**
- **definizione di Aggiornamento su nuove qualifiche settoriali di Apprendistato professionalizzante non incluse nell'art. 15 ("Apprendistato"), comma 3, e dei relativi progetti formativi per attivazione di contratti di apprendistato professionalizzante e successiva loro sottoposizione alle Regioni;**
- monitoraggio sulle normative e procedure elaborate dalle varie Istituzioni in materia di formazione per la verifica della coerenza con le esigenze del settore, nonché allo scopo di individuare, in collegamento con le Istituzioni interessate, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale;

- promozione presso i Ministeri competenti **e presso FONDIMPRESA e FONDSERVIZI** di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore elettrico.
- **Elaborazione congiunta di progetti e iniziative formative rivolte alle Aziende , alle OO.SS e RSU per supportare relazioni industriali consapevoli su tematiche di impatto per il mondo del lavoro e per il settore elettrico, in relazione al processo di transizione energetica in atto.**

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

11. Tale Organismo è formato da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL. Il relativo regolamento attuativo e di funzionamento, definito con accordo delle Parti stipulanti, costituisce parte integrante allegata al presente CCNL ~~con contestuale superamento del precedente accordo sindacale di settore 2 dicembre 2003 in materia.~~

CCNL elettrici - Capitolo 7
Formazione professionale

Allegato all'art. 11 "modello di attestazione di formazione"

1. AZIENDA

Ragione sociale	sede (indirizzo)
CAP (Comune)	partita IVA
codice fiscale	

2. Dipendente

Dati anagrafici	
Cognome e nome	codice fiscale

Attestazione dell'attività formativa

Modulo formativo <i>titolo/obiettivi formativi</i>	Durata in ore/ periodo	Modalità adottata
Titolo		☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Esercitazioni di gruppo ☐ Testimonianze ☐ Action learning ☐ Visite aziendali ☐ (... altro)
Obiettivi formativi	_____ore Periodo	☐ esterna presso
		☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Esercitazioni di gruppo ☐ Testimonianze ☐ Action learning ☐ Visite aziendali ☐ (... altro)
		☐ esterna presso
		☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Esercitazioni di gruppo ☐ Testimonianze ☐ Action learning ☐ Visite aziendali ☐ (... altro)
		☐ esterna presso

Firma Azienda

Art. 37 (ex 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 pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali verranno concessi permessi retribuiti in misura da concordarsi aziendalmente.
2. Sono fatte salve le discipline aziendali già 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.~~
3. In assenza di accordo aziendale, a decorrere dal 1° gennaio 2020, ai lavoratori studenti in occasione degli esami saranno riconosciuti permessi retribuiti nelle seguenti misure:
 - giorni lavorativi 11 (undici) per gli esami di licenza di scuola media inferiore;
 - giorni lavorativi 16 (sedici) per gli esami di licenza di scuola media superiore;
 - per ogni esame universitario, non più di una volta per lo stesso esame e fatto comunque salvo quanto previsto dall'art. 10, comma 2 della legge n. 300/1970, 1 ulteriore giorno lavorativo per esami fino a 6 cfu e 2 giorni lavorativi per esami con cfu superiori.
4. I permessi previsti dal precedente comma verranno concessi limitatamente al conseguimento del primo titolo di studio ai diversi livelli indicati.
5. Permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro capite sono assegnati ai lavoratori che conseguono il titolo di scuola media dell'obbligo presso scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o altri titoli di studio individuati in sede aziendale comunque finalizzati a migliorare e ampliare la propria preparazione con riferimento all'attività svolta in azienda.
6. In relazione al piano di studio individuato all'inizio del triennio, le 150 ore potranno essere usufruite mediante concentrazione anche in un solo anno.
7. Complessivamente il lavoratore non potrà comunque fruire di permessi retribuiti in misura superiore a 50 ore per ciascun anno scolastico previsto nel piano di studi.
8. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 3% della forza occupata con il minimo di un lavoratore, fermo restando che dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.

9. A far data dal compimento del 5° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i lavoratori potranno richiedere un "congedo per la formazione" nei limiti ed alle condizioni previste dall'art. 5 della Legge 8 marzo 2000 n.53.
10. A richiesta dell'azienda, il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.
11. I permessi di cui al presente articolo non sono in nessun caso cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi derivanti da contrattazione collettiva aziendale.

CCNL elettrici - Capitolo 8
Trattamenti economici

Art. 38 (ex art. 35)
Struttura retributiva

1. La retribuzione mensile è composta dalla somma delle seguenti voci: minimo contrattuale integrato di cui alla tabella riportata in calce al presente articolo (risultante dal conglobamento dei minimi tabellari in atto fino alla data del 1° aprile 2013 e dell'ex indennità di contingenza¹) 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.
2. A tutti gli effetti, la retribuzione giornaliera ed oraria si ottiene dividendo la retribuzione di cui al comma 1 rispettivamente, per 26 e 168,60.
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
 - ~~temperanea apprendisti~~
 - lavoro festivo e straordinario
 - ore ordinarie domenicali turno/semiturno
 - assegni "ad personam"
5. La retribuzione di cui al comma 1 del presente articolo 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.

¹ Si prende a riferimento quella annessa all'art. 35 CCNL elettrici 5 marzo 2010

CCNL elettrici - Capitolo 8
Trattamenti economici

DICHIARAZIONI A VERBALE

- 1) *Assegni "ad personam"* - Si chiarisce che i cosiddetti assegni "ad personam" in atto nei confronti di alcuni lavoratori seguiranno le sorti delle corresponsioni dalle quali traggono origine (esempio: assegni di merito, indennità particolari, livelli salariali di categoria, ecc.).
- 2) *Ex supplementi dei minimi ed Aumenti biennali/scatti di anzianità "ad personam"* - Vale quanto specificatamente stabilito nell'art. 36 ("Aumenti periodici di anzianità").
- 3) *Passaggio di categoria a seguito di mutamento mansioni* - In tutti i casi di passaggio definitivo in categoria superiore, il lavoratore ha diritto al minimo contrattuale integrato stabilito per tale categoria, 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 contrattuali integrati 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 di cui al comma 1 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 della retribuzione di cui al comma 1 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.
~~8) A decorrere dal 1° gennaio 2011 le Aziende verseranno ai Fondi di previdenza complementare di competenza operanti nel settore, ad incremento della misura della contribuzione minima a carico Azienda, un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 2 euro per ogni mensilità e di ulteriori 2 euro a decorrere dal 1° gennaio 2012 per i propri dipendenti iscritti ai predetti Fondi con versamento della relativa contribuzione. A decorrere dalla data di sottoscrizione del verbale di rinnovo del CCNL 13.2.2013, le Aziende verseranno ai predetti Fondi un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 5 euro per ogni mensilità. Resta ferma la misura della contribuzione a carico dei lavoratori aderenti. Previsione inserita su previdenza complementare art 46~~
- 7) A far data dal 1° aprile 2013 il computo delle indennità, che il presente CCNL e/o le precedenti normative di carattere nazionale tuttora vigenti stabiliscono in percentuale sul valore degli ex minimi tabellari, confluiti nei "minimi contrattuali integrati", viene effettuato sottraendo dall'importo di detti minimi contrattuali integrati i valori dell'ex indennità di contingenza, utilizzando gli ex divisori giornaliero ed orario, pari rispettivamente a 25 e 167.
- 8) *Corresponsione "una tantum"* - Ai lavoratori in forza alla data del 1°/12/2019 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°/6/2019 al 31/10/2019, 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:

CCNL elettrici - Capitolo 8
Trattamenti economici

- l'importo forfetario, per le quote spettanti, verrà corrisposto in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di dicembre 2019 ;
- in caso di passaggio di categoria nel corso del periodo sopra considerato (dal 1° giugno 2019 al 31 ottobre 2019), gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente la categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore ai 15 giorni;
- in caso di assunzione nel corso del periodo sopra considerato (superato, peraltro, il periodo di prova) o per i lavoratori che abbiano avuto periodi di assenza non retribuita, l'importo in oggetto verrà corrisposto in proporzione ai mesi interi di servizio prestato (valore complessivo rapportato a sei) 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 periodo sopra considerato la "l'Una tantum" sarà corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione;

Minimi contrattuali integrati

Scala parametrica		Da 1°/11/2019		Da 1°/9/2020		Da 1°/6/2021		aumento a regime	UNA TANTUM
		Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)		
QS	276,78	56,93	3568,86	51,09	3619,95	43,79	3663,74	151,81	145,97
Q	248,37	51,09	3202,57	45,85	3248,42	39,30	3287,72	136,23	130,99
ASS	219,23	45,09	2826,78	40,47	2867,25	34,69	2901,94	120,25	115,62
AS	205,19	42,20	2645,78	37,88	2683,65	32,47	2716,12	112,55	108,22
A1S	196,56	40,43	2534,53	36,28	2570,81	31,10	2601,91	107,81	103,67
A1	187,55	38,58	2418,37	34,62	2452,99	29,67	2482,67	102,87	98,91
BSS	178,60	36,74	2302,97	32,97	2335,94	28,26	2364,20	97,96	94,19
BS	170,99	35,17	2204,80	31,56	2236,36	27,05	2263,42	93,79	90,18
B1S	162,93	33,51	2100,91	30,08	2130,98	25,78	2156,76	89,37	85,93
B1	155,61	32,01	2006,55	28,72	2035,28	24,62	2059,90	85,35	82,07
B2S	145,33	29,89	1873,93	26,83	1900,75	22,99	1923,75	79,71	76,65
B2	135,22	27,81	1743,64	24,96	1768,60	21,39	1789,99	74,17	71,31
CS	119,90	24,66	1546,00	22,13	1568,13	18,97	1587,10	65,76	63,24
C1	108,51	22,32	1399,21	20,03	1419,24	17,17	1436,41	59,52	57,23
C2	100,00	20,57	1289,44	18,46	1307,90	15,82	1323,72	54,85	52,74

Aumento medio a regime €104 con parametro medio 189,61 valore punto 26,51

CCNL elettrici - Capitolo 8
Trattamenti economici

PROTOCOLLO SUL TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Premessa

Il CCNL individua il trattamento economico complessivo (TEC) che è costituito dal trattamento economico minimo (TEM) e dai trattamenti economici riconosciuti dal CCNL comuni a tutti i lavoratori del settore in materia di Welfare (Previdenza complementare di cui all'art. 46, assistenza sanitaria integrativa di cui all'art. 47, copertura assicurativa contro la premorienza da malattia di cui all'art. 51) e di Produttività

2. Incremento retributivo complessivo (TEC)

L'incremento retributivo complessivo per il triennio 2019-2021 sarà costituito dalle seguenti componenti:

- a) Incremento dei minimi (TEM)
- b) Welfare
- c) Produttività

In relazione a quanto consuntivato nel 2018 e quanto attualmente previsto per il triennio 2019-2021 - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità Europea (IPCA), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT - il rinnovo sul parametro medio è stabilito in misura pari a € 104 sui minimi, cui si aggiunge un importo aggiuntivo di € 5 da allocare sul Welfare e di €15 da allocare sul premio di risultato/produttività.

Gli importi a titolo di variazione minimi, una tantum e importi addizionali ai premi di risultato aziendali, definiti con il presente verbale come di seguito indicato, sono comprensivi della quota "produttività" stanziata per gli anni 2017-2018 dal CCNL 25/1/17, che prevedeva un meccanismo di consolidamento del predetto importo sulla base del confronto ex post tra inflazione a consuntivo del periodo 2016-18 rispetto al valore utilizzato per il calcolo economico della rivalutazione dei minimi contrattuali.

a) Incremento dei minimi (TEM)

Nella tabella allegata all'art. 38 CCNL è precisato il valore riparametrato per ciascun livello di inquadramento dei singoli scaglioni di aumento, nonché il valore dei nuovi minimi tabellari.

Livello di settore

Decorrenza	1/11/2019	1/9/2020	1/6/2021	Totale
incremento dei minimi	€25	€35	€30	€90
	€14			

La prima tranche comprende la quota di 14€ ex "produttività" CCNL 25.1.17 destinata ad incremento dei minimi secondo il meccanismo sopra richiamato. Per il periodo pregresso si procederà inoltre al pagamento di una somma pari a 100€, in forma di una tantum.

b) Welfare

A decorrere dal 1° luglio 2020, le Aziende verseranno ai Fondi di previdenza complementare di competenza operanti nel settore, ad incremento della misura della contribuzione a carico Azienda, un importo aggiuntivo in misura fissa pari a € 5 per ogni mensilità, salvo diversa destinazione da definire a livello nazionale (associativo/aziendale) entro il 30 giugno 2020.

CCNL elettrici - Capitolo 8

Trattamenti economici

c) Produttività

Il CCNL intende incentivare lo sviluppo virtuoso quantitativo e qualitativo della contrattazione di secondo livello verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività, qualità, efficienza, redditività, innovazione e a tal fine definisce una quota da destinare a produttività.

Tale quota costituisce la componente destinata a definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale sul presupposto che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisce un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività delle imprese.

La quota di incremento destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegare ad incrementi di produttività/redditività/competitività è annuale ed è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi.

L'importo sarà utilizzato per la definizione/incremento dei premi di risultato nel periodo considerato, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale.

Il valore di ciascun scaglione della quota sarà annualmente erogato a livello aziendale sotto forma di "una tantum" secondo le regole dei premi di risultato (commi 13 e seguenti dell'art. 44 "Premio di risultato" CCNL come integrati/precisati nelle specifiche normative aziendali) o secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato. Resta inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale nell'anno successivo.

Decorrenza	2020	2021
Incremento da destinare a produttività a livello aziendale	€ 210	€ 210

3. Metodologia di adeguamento a fronte di eventuali scostamenti inflattivi

Al fine di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali previsti dal CCNL, è definita la seguente metodologia.

Al termine della vigenza contrattuale, in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata rispetto a quanto previsto (3.03%) per il calcolo degli aumenti del TEM di cui al precedente punto a), alla prima data utile del 2022 in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione e cioè giugno 2022, si procederà secondo le seguenti modalità:

- In caso di inflazione (IPCA al netto degli energetici importati previsione 2019-2021) superiore di almeno lo 0.5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo si procederà all'adeguamento, fino a concorrenza, dell'importo stanziato di €15, pro quota sui minimi e sul premio di risultato, con decorrenza giugno 2022,
- In caso di inflazione compresa in un intervallo positivo o negativo $\pm 0.5\%$ rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo non si prevedono variazioni sui minimi e l'importo stanziato di €15 resta consolidato in produttività e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il successivo rinnovo del CCNL
- In caso di inflazione inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo non si procederà ad alcun consolidamento, fermo restando comunque la salvaguardia dei minimi come sopra definiti.

CCNL elettrici - Capitolo 8
Trattamenti economici

Art. 39 (ex 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.~~

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

5 Nel corso di vigenza del presente CCNL si avvia il percorso di trasformazione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità per i lavoratori assunti a partire dal 1° gennaio 2020 nei cui confronti sono previste nuove misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare, come disciplinate dall'art. 46 ("previdenza complementare") del CCNL, nell'ottica di valorizzare la funzione della previdenza complementare quale pilastro integrativo per i trattamenti pensionistici delle nuove generazioni .

6 A tali lavoratori assunti a partire dal 1° gennaio 2020 sarà tuttavia riconosciuta nell'arco di vigenza del CCNL la possibilità di optare - entro il periodo di 6 mesi dall'assunzione entro cui va esercitata la scelta della destinazione per il TFR - per il riconoscimento dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità; in tal caso la disciplina sulle misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare non trova applicazione nei loro confronti.

7 I lavoratori già in servizio alla data del 1° gennaio 2020, che non hanno ancora compiuto la piena maturazione dei cinque aumenti periodici di anzianità, possono chiedere, in relazione al periodo mancante a tale completa maturazione, l'applicazione della regolamentazione sulle misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare di cui all'art. 46 ("previdenza complementare"). In tal caso, sono conservati in cifra fissa non assorbibile gli importi già percepiti a titolo di aumenti periodici di anzianità maturati alla data di presentazione della richiesta.

Per la decorrenza degli importi di dette misure periodiche si prende a riferimento la data in cui è stato conseguito l'ultimo aumento periodico di anzianità e, qualora il dipendente non avesse ancora maturato il primo aumento periodico, si prende a riferimento la data di assunzione. Ai fini della determinazione del numero degli importi da maturare di cui all'art. 46, CCNL, resta fermo che non spettano le misure periodiche per gli anni di anzianità di servizio che hanno già dato titolo alla percezione degli aumenti biennali

8 La richiesta di applicazione delle sopracitate misure periodiche a sostegno della previdenza complementare è irrevocabile.

CCNL elettrici - Capitolo 8
Trattamenti economici

IMPORTI DEGLI AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

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

Dichiarazione a Verbale

- 1) *Lavoratori in servizio alla data di stipula del CCNL 24 luglio 2001* – resta confermato quanto previsto dall'art. 36, comma 4, CCNL 24 luglio 2001
- 2) Art. 39, comma 5 CCNL – Il completamento del percorso di cui al presente articolo per i neo assunti è previsto al termine della vigenza del CCNL 9 ottobre 2019, previa verifica complessiva tra le Parti sull'efficacia delle nuove misure a sostegno del sistema previdenziale fermo restando gli importi di cui all'art 46.

Art 44 (ex art. 46)

Premio di risultato

Premessa

1. La contrattazione aziendale con contenuti economici è prevista, in conformità alla disciplina sugli "assetti contrattuali" di cui all'art. 7 del presente CCNL, 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, **efficienza ed innovazione** ~~e di competitività~~ dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività, qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali. Il premio variabile, che sarà disciplinato in sede di contrattazione triennale di secondo livello prevista dall'art. 3 ("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 della 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 triennale di secondo livello sulla base degli obiettivi di efficacia ed efficienza derivanti dalla realizzazione dei progetti di cui al presente articolo e in relazione agli obiettivi di redditività dell'Azienda, tenuto conto delle determinazioni assunte dagli Organismi di cui al precedente 3° comma anche in materia tariffaria con particolare riferimento al recupero di produttività.

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

6. Il premio di risultato, **che costituisce un istituto di carattere unitario**, si potrà dunque articolare, **in base a quanto definito in sede di contrattazione di secondo livello**, in una o entrambe le nelle seguenti due voci, **tra loro interconnesse e collegate**:

- a) **raggiungimento di obiettivi di redditività aziendale**
- b) **incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione**

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), **che attestino - nell'ambito di livelli/intervalli predefiniti - un andamento favorevole, tenuto anche conto delle complessive condizioni di contesto.**

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

Incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione

9. L'incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione 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 **risultati conseguiti in termini** di efficienza tecnica ed economica, **anche a quelli riferibili alla 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 andamenti favorevoli~~ di efficienza e di efficacia **e, quindi, atti a giustificare l'erogazione del premio**. 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 dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, si danno atto che al premio di risultato potranno applicarsi le previsioni agevolative di cui all'articolo 1, commi da 182 a 189 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modificazioni e integrazioni, nei limiti ed alle condizioni dallo stesso previsti, nell'eventualità in cui venisse registrato un incremento in almeno uno degli obiettivi di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione definiti in sede di contrattazione di secondo livello. Le Parti si danno altresì atto che, in assenza di suddetto incremento, il premio di risultato eventualmente erogato resterà soggetto alle ordinarie regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente in conformità alla normativa vigente.~~

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:

CCNL elettrici - Capitolo 8
Trattamenti economici

- 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 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 seguenti 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.

Welfare di produttività

22. Ove ricorrano i presupposti richiesti dalla normativa di legge, la contrattazione aziendale potrà prevedere che i lavoratori possano scegliere di fruire - in sostituzione totale o parziale del premio di risultato in denaro - di prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto "welfare aziendale". In tal caso, il relativo controvalore – fermi restando i limiti di ammontare del premio e di reddito previsti per la detassazione del premio - resta escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione del medesimo.

23. La contrattazione aziendale definirà modalità, tempistiche ed opportunità per fruire delle quote di premio in forma di welfare.

Produttività e conciliazione vita-lavoro

24. Nel contesto delle iniziative finalizzate a favorire la conciliazione tra vita personale e vita lavorativa e a valorizzare strumenti di flessibilità volti ad accrescere il benessere organizzativo, la contrattazione di secondo livello potrà introdurre in via sperimentale forme di conversione anche parziale del premio di risultato in giornate di permesso, consentendo ai lavoratori di trasformare "denaro" in "tempo".

CCNL elettrici - Capitolo 9
Responsabilità sociale e welfare

Art. 46 (ex art. 49)
Previdenza Complementare

Premessa

Le Parti si impegnano a promuovere le necessarie iniziative nei confronti delle altre Fonti istitutive degli attuali Fondi operanti nel settore, Fiprem, Fopen e Pegaso, anche in relazione alle novità introdotte per i fondi pensione con il D. lgs. 13 dicembre 2018, n. 147 (recante "Attuazione della direttiva UE 2016/2341 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2016, relativa alle attività e alla vigilanza degli enti pensionistici aziendali o professionali") agli indirizzi formulati dalla Commissione Bilaterale, istituita con il CCNL 18 luglio 2006, al termine dei suoi lavori nel corso della vigenza del predetto CCNL, in merito alla eventualità di realizzazione di future sinergie tra detti Fondi.

Contribuzione

1. In aggiunta alle percentuali indicate dagli accordi istitutivi di riferimento, le Aziende, per effetto delle previsioni di volta in volta disposte in occasione dei rinnovi del CCNL, versano ai Fondi di previdenza complementare un contributo aggiuntivo di €12 mensili a carico del solo Datore di lavoro.

Misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare

2. Le Parti, in relazione all'evoluzione del sistema previdenziale pubblico obbligatorio, che implica in prospettiva una contrazione dei relativi trattamenti pensionistici con abbassamento del tasso di sostituzione rispetto al trattamento retributivo, condividono di introdurre nuove misure periodiche di sostegno previdenziale a favore del personale neo assunto al fine di favorire l'iscrizione alla previdenza complementare e costituire una dotazione aggiuntiva che incrementa costantemente la posizione contributiva individuale.

3. Ai lavoratori assunti a partire dal 1° gennaio 2020, sempreché iscritti ai Fondi operanti nel settore, verrà versato direttamente al Fondo Pensione, a decorrere dal compimento del primo anno di anzianità di servizio e per ogni anno di anzianità per un massimo di dieci aumenti, un importo il cui ammontare è definito per ciascuna categoria di inquadramento, alla tabella in calce riportata.

4. Le misure periodiche di sostegno previdenziale decorrono dal primo giorno del mese successivo al compimento dell'anno di anzianità.

5. Gli importi di dette misure periodiche di sostegno previdenziale verranno esclusivamente attribuite in cifra fissa in caso di successiva variazione generalizzata dei minimi e/o in caso di successivo passaggio di categoria. Tali importi non soggetti a rivalutazione sono corrisposti per 14 mensilità annue e non sono computati ad alcun effetto e non costituiscono base di calcolo ai fini retributivi a corresponsione indiretta o differita, ivi compreso il TFR

Importi delle misure periodiche di sostegno previdenziale

Inquadramento	Importo
QS	29,41
Q	27,80
ASS	25,84
AS	23,89
A1S	22,72
A1	21,44
BSS	20,23
BS	19,18
B1S	18,10
B1	17,08
B2S	15,68
B2	14,29
CS	12,18
C1	10,60
C2	9,45

Art. 47 (ex art. 50)

Assistenza sanitaria integrativa

1. Le Parti riconoscono la crescente diffusione nel settore della copertura sanitaria integrativa attraverso fondi aziendali o mediante altri strumenti, tra cui anche le convenzioni aventi ad oggetto specifici "pacchetti sanitari"
2. La contrattazione aziendale presente nel settore, anche per effetto del rinvio previsto nella contrattazione nazionale vigente, ha significativamente alimentato l'assistenza sanitaria integrativa, permettendone un ordinato sviluppo. Peraltro, anche le recenti norme fiscali prevedono significative agevolazioni per le prestazioni sanitarie erogate tramite Fondi di natura contrattuale.
3. Con l'intento di incrementare ulteriormente a presenza e l'efficacia dell'assistenza sanitaria integrativa nel settore elettrico, anche per cogliere le nuove opportunità derivanti dalle innovazioni legislative/ fiscali, le parti si impegnano ad incontrarsi durante la vigenza contrattuale per effettuare una verifica congiunta sull'andamento della copertura integrativa nel settore, anche al fine di verificare la futura possibilità di costituire un Fondo unico per l'intero comparto energetico.
4. Le Aziende provvedono a versare un importo aggiuntivo pro capite di €5 per ogni mensilità (€70 annui) alle forme di assistenza sanitaria integrativa di riferimento.
Le modalità attraverso cui trova attuazione tale impegno sono articolate in relazione ai diversi sistemi attraverso cui le Aziende del settore elettrico realizzano la copertura sanitaria integrativa. Al riguardo, tenuto conto della specifica intesa sindacale a livello di settore del 29 novembre 2017, potranno configurarsi le seguenti soluzioni.
 - a) Nelle Aziende che si avvalgono di Fondi sanitari, l'importo aggiuntivo previsto in sede di rinnovo contrattuale si aggiungerà al finanziamento aziendale in essere, al fine di assicurare una maggiore efficacia dell'assistenza sanitaria, attraverso il miglioramento delle prestazioni rese o la previsione di prestazioni aggiuntive. A tali fini i competenti Organi dei Fondi stabiliranno, attraverso specifiche iniziative ed eventuali interventi sul nomenclatore, la tipologia e/o l'entità delle maggiori prestazioni erogabili ai dipendenti in servizio. In relazione alla natura mutualistica dei Fondi sanitari, L'importo aggiuntivo definito in sede di rinnovo contrattuale seguirà la normale destinazione della contribuzione ordinaria a beneficio indistinto di tutti i soci ordinari.
 - b) Nelle Aziende che realizzano la copertura sanitaria integrativa attraverso una specifica polizza assicurativa, l'importo aggiuntivo pro capite si tradurrà in un incremento del premio versato alla Compagnia di assicurazioni, con conseguente miglioramento delle coperture previste dalla relativa polizza.

Art. 48 (ex art. 51)

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

- 1. le Parti promuovono l'adozione di nuove soluzioni orientate ai bisogni dei lavoratori, che possano contribuire al miglioramento della qualità della vita, agevolando la conciliazione delle responsabilità lavorative con quelle familiari in un contesto lavorativo positivo e inclusivo. Al tal proposito, a livello aziendale saranno adottate discipline migliorative rispetto a quanto attualmente previsto dalla legge riguardo alle misure di sostegno alla genitorialità; flessibilità dell'orario di lavoro; cessione solidale delle ferie tra colleghi.**
- 2. 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. 49 (ex art.12)
Pari Opportunità, Diversità e Inclusione

1. Nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modificazioni ed integrazioni, nell'intento di sviluppare iniziative nell'ambito delle previsioni e delle possibilità offerte dalla suddetta normativa sulle azioni positive, in armonia con le raccomandazioni UE a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, le Parti convengono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo soggettive ed oggettive che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro e nel lavoro per uomini e donne.

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 componenti designati dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, e da sei componenti designati dalle Parti datoriali firmatarie del Contratto, di cui uno con funzioni di coordinamento, ha il compito di:

- a) promuovere ed effettuare iniziative di studio e di ricerca in generale sulla situazione del lavoro femminile all'interno delle Aziende;
- b) promuovere, anche sulla base dei rapporti biennali di cui al D. Lgs. n. 198/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, la rilevazione statistica periodica, a fini conoscitivi, sulla situazione nelle Aziende del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi, e di carriera;
- c) proporre progetti di azioni positive;
- d) svolgere azioni di monitoraggio sui progetti di cui al precedente punto c) attuati in sede aziendale e su altri argomenti di volta in volta individuati nell'ambito della propria attività.

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, violenza 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 della 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.

Contrasto alla violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Le Parti ritengono che il rispetto della dignità di tutti i lavoratori e lavoratrici costituisca la caratteristica fondamentale ed imprescindibile dell'organizzazione aziendale e che tutti abbiano il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza, di inclusione e di reciproca correttezza contro ogni forma di discriminazione.

In attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e delle relative dichiarazioni congiunte a livello confederale del 2016, le Parti si impegnano a promuovere a livello aziendale l'adozione di Protocolli volti all'individuazione congiunta di un piano di iniziative finalizzate alla prevenzione e al contrasto di episodi di violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

A livello aziendale, anche, ove presenti, tramite le Commissioni Bilaterali, saranno promosse iniziative di sensibilizzazione orientate alla ad accrescere la consapevolezza di tutte le lavoratrici e i lavoratori riguardo gli atti o comportamenti che si configurino come molestia o violenza.

Iniziative per le donne vittime della violenza di genere

Le Parti promuoveranno in sede aziendale il confronto relativo all'adozione di iniziative contro la violenza e le molestie di genere.

Il predetto impegno potrà essere realizzato a livello aziendale, anche attraverso le Commissioni Bilaterali ove presenti, al fine di individuare ulteriori misure aggiuntive rispetto a quanto previsto dall'art. 24, D.lgs n. 80/2015 per le lavoratrici, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. A titolo esemplificativo le ulteriori misure potranno riguardare:

- Ampliamento del periodo massimo di congedo attualmente previsto dalla legislazione vigente, sia in termini di modalità di fruizione su base oraria del suddetto congedo al fine di consentirne la fruizione più congeniale alle esigenze della lavoratrice interessata, sia anche prevedendo ulteriori periodi di aspettativa non retribuita anche oltre il limite temporale di cui all'art. 32, comma 7 ("Assenze- permessi e brevi congedi – cariche pubbliche – aspettativa")
- Inserimento negli accordi aziendali relativi alle "ferie solidali" della possibilità di fruizione di tali benefici da parte delle lavoratrici inserite nei suddetti percorsi.
- Possibilità di ottenere anticipazioni dal TFR;

CCNL elettrici - Capitolo 9
Responsabilità sociale welfare

- **Integrazione in qualità di fonti istitutive e laddove ciò sia percorribile in base alla normativa vigente negli statuti dei Fondi di Previdenza Integrativa del settore della causale per ottenere anticipazioni dai Fondi medesimi;**
- **Riconoscimento di orari flessibili per agevolare le esigenze di cura e sostegno alla lavoratrice;**
- **Accesso al part-time in via temporanea con diritto al ripristino del tempo pieno;**
- **Accesso al Telelavoro;**
- **~~Individuazione temporanea di una diversa sede di lavoro, su esplicita richiesta della lavoratrice, per garantire la tutela della incolumità ed il ripristino del sereno svolgimento della prestazione lavorativa.~~**

Nelle more di una più compiuta regolamentazione a livello aziendale, alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere di cui all'art.24 primo comma del D.lgs. 80/2015, saranno riconosciute, qualora ne facciano richiesta al proprio datore di lavoro, le seguenti misure:

- fruizione di un periodo di aspettativa non retribuita di 6 mesi al termine del periodo di congedo previsto all'art.24 D.lgs. 80/2015;
- individuazione temporanea di una diversa sede di lavoro, ove possibile, per garantire la tutela della incolumità ed il sereno svolgimento della prestazione lavorativa;
- l'anticipazione di quote del Tfr maturato;

Art. 51 (ex 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. 34 ~~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.

4. Le Aziende provvedono ad assicurare i dipendenti in servizio mediante una polizza vita caso morte durante la vigenza del rapporto di lavoro ad esclusione delle cause già coperte da assicurazione, finanziata con un importo pro capite di €5 per ogni mensilità (€70 annui)

Le condizioni e modalità sono definite da specifica intesa sindacale a livello di settore del 29 novembre 2017, fermo restando che in sede aziendale potranno essere definite con le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL eventuali specifiche diverse modalità di attuazione di quanto previsto dal presente comma.

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
PROGETTI FORMATIVI RIFERITI ALLE QUALIFICHE
INDICATE ALL'ART. 13 CCNL DEI LAVORATORI ELETTRICI**

Qualifica 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"

Qualifica 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" di Distribuzione
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto tecnico" di Generazione
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto tecnico-commerciale" di Distribuzione
- 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 servizi"
- 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 di produzione"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto progettazione e realizzazione impianti"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto ricerca"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto tecnico fonti rinnovabili"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto analisi energetiche"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto dispacciamento"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto radiochimica e analisi ambientali"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto alla Radioprotezione/Caratterizzazione radiologica"

Qualifica corrispondente a mansioni di categoria CS

- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Operatore perforazione" (area geotermica)
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione: "Elettricista qualificato"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Manutentore qualificato stazioni, linee"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Manutentore produzione" (area idroelettrica e FER)
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Manutentore produzione" (area geotermica)
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Manutentore 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	26/24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
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.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Competenze linguistiche — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi del programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di "Impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implicino responsabilità di identico livello" sono articolati in: – Moduli formativi finalizzati all'acquisizione delle competenze tecnico professionali specifiche dell'Area funzionale di destinazione dell'apprendista – Modulo di sviluppo di competenze trasversali
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento—sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle

	competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.
--	---

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto tecnico" di Distribuzione**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto tecnico" di Distribuzione
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	— Acquisire la conoscenza completa di tutti i processi lavorativi specifici della distribuzione — Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle procedure informatiche dell'area tecnica — Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle attività di progettazione, manutenzione e conduzione impianti , esecuzione lavori — Acquisire le conoscenze delle principali normative in materia di sicurezza sul lavoro
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico professionale per il conseguimento della qualifica di "Addetto tecnico" di Distribuzione, a seconda dell'ambito di impiego, sono: — Impiantistica della rete di distribuzione — Progettazione impianti — Esecuzione lavori — Misura e verifica impianti — Manutenzione linee e cabine — Sistema Gestione Manutenzione — Telecontrollo e automazione — Contatore Elettronico — Gestione materiali — Gestione contratti di appalto (lavori, servizi e forniture) — Produttori e gestione connessioni — Qualità del servizio elettrico e commerciale — Sistemi informatici a supporto dell'attività tecnica e gestionale — Prevenzione del rischio elettrico — Aspetti gestionali e applicativi delle PRE — Aspetti applicativi della normativa sulla sicurezza e sul cantiere — Competenze digitali (etica digitale, I.O.T, Big Data, cyber security, fibra ottica, smart grids, ecc.) — La centralità del cliente nel settore elettrico (customer journey) — Protezione dei dati personali (GDPR)

	— L'unbundling nel settore energetico
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job, realtà aumentata e virtuale. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto Tecnico-commerciale" di Distribuzione**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto tecnico-commerciale" di Distribuzione
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	— Acquisire la conoscenza completa di tutti i processi lavorativi specifici della distribuzione — Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle procedure informatiche dell'area tecnica e commerciale — Acquisire le conoscenze/competenze in materia di progettazione, manutenzione, conduzione impianti e esecuzione lavori — Acquisire le conoscenze delle principali normative in materia di sicurezza sul lavoro — Acquisire le conoscenze/competenze in materia di vettoriamiento, misura, gestione clienti e produttori
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico professionale per il conseguimento della qualifica di "Addetto tecnico-commerciale" di Distribuzione sono: — Principali processi di conduzione, manutenzione delle reti, progettazione impianti, esecuzione lavori — Impiantistica della rete di distribuzione — Sistema Gestione Manutenzione — Misura e Verifica impianti — Processi di vettoriamiento, energia, bilanci e misura — Gestione produttori, distributori, connessioni — Gestione fatturazione e credito — Telecontrollo e automazione — Contatore Elettronico — Qualità del servizio elettrico e commerciale — Servizi commerciali di rete e gestione clienti — Sistemi informatici a supporto dell'attività tecnica e gestionale — Prevenzione del rischio elettrico — Aspetti gestionali e applicativi delle PRE

	— Aspetti applicativi della normativa sulla sicurezza e sul cantiere — Competenze digitali (etica digitale, I.O.T, Big Data, cyber security, fibra ottica, smart grids, ecc.) — La centralità del cliente nel settore elettrico (customer journey) — Protezione dei dati personali (GDPR) — L'unbundling nel settore energetico
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job, realtà aumentata e virtuale. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento—sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.

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	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	— Affrontare in autonomia l'esecuzione in sicurezza di qualsiasi attività operativa della distribuzione — Valutare tutti i rischi in particolare quello elettrico connessi con il lavoro e mettere in atto le misure idonee per ridurli od eliminarli — Gestire le situazioni di emergenza
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico professionale per il conseguimento della qualifica di Elettricista qualificato sono suddivisi nelle seguenti aree tematiche, a seconda dell'ambito di impiego: Lavori BT fuori tensione - 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 della distribuzione Lavori MT fuori tensione - Prevenzione del rischio elettrico - Impiantistica MT della distribuzione Lavori BT sotto tensione - Prevenzione del rischio elettrico - Lavori BT sotto tensione Lavori AT

	- Prevenzione del rischio elettrico - Struttura e componenti della cabina primaria - Gestione delle attività di ispezione e manutenzione degli impianti AT Norme tecniche, ruoli, organizzazione e procedure per l'esecuzione in sicurezza dei lavori su impianti della rete elettrica: — Attività da monoperatore — Gestione dei piani di lavoro — Gestione di guasti ed emergenze — Manovre in cabina — Rapporti con le imprese appaltatrici — Consegna impianti in sicurezza — Conduzione piccoli gruppi di lavoro Competenze digitali (etica digitale, I.O.T, Big Data, cyber security, fibra ottica, smart grids, ecc.) La centralità del cliente nel settore elettrico (customer journey) Protezione dei dati personali (GDPR) L'unbundling nel settore energetico
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi in cantiere didattico, -e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza e impiego di dispositivi di realtà aumentata e virtuale. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa di cantiere in situazione di massima sicurezza e una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa. Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono di norma schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze delle conoscenze e capacità, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Quota contribuzione “una tantum”

Le Aziende, secondo le modalità che verranno successivamente stabilite, effettueranno nei confronti dei lavoratori, su indicazione delle Organizzazioni sindacali stipulanti, una trattenuta a titolo di quota straordinaria per il rinnovo contrattuale sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di giugno 2020. I lavoratori che siano contrari potranno rifiutare la trattenuta.

Le quote trattenute verranno versate dalle Aziende alle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Le Parti

Utilitalia

OOSS

Premesso che alla luce del mutato contesto economico e normativo e tenendo conto della conseguente evoluzione delle clausole del CCNL unico del settore elettrico, vanno riconsiderate le situazioni contrattuali poste a fondamento dell'accordo di armonizzazione sottoscritto in data 10 aprile 2002, in attuazione dell'art. 54 del CCNL 24 luglio 2001;

tenuto conto della necessità di procedere alla ricognizione degli istituti indicati nella suddetta disciplina nazionale di raccordo, al fine di individuare le materie ormai disciplinate integralmente dal CCNL di settore nonché i temi e gli istituti per i quali sussiste tuttora la regolamentazione rinveniente dal CCNL di provenienza;

considerato che appare altresì necessario approfondire e valutare le eventuali ipotesi di conferma delle discipline previgenti, da contenersi in ambiti residuali per i quali sussistano motivazioni oggettive;

condiviso l'obiettivo di pervenire all'uniformità delle normative contrattuali nazionali applicate dalle imprese del settore e fatta salva l'autonomia negoziale aziendale;

si impegnano a procedere alla rinegoziazione dell'accordo 10 aprile 2002 con gli obiettivi sopra condivisi ed a concludere il nuovo accordo entro e non oltre il termine del 30 giugno 2020.

FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE

Al fine di rendere più competitive le imprese e promuovere lo sviluppo dell'occupazione nel settore, le Parti intendono intraprendere iniziative di innovazione e responsabilità sociale per affrontare i cambiamenti derivanti dall'evoluzione normativa e tecnologica del settore, dalla transizione energetica e dall'emergere di nuove competenze.

Le Parti ritengono che, in questo ambito, il sistema di relazioni industriali, attraverso la contrattazione collettiva nazionale e aziendale, dovrà offrire soluzioni condivise, finalizzate a promuovere l'innovazione, migliorare la produttività e l'occupabilità, aggiornare le competenze professionali, favorire e gestire l'invecchiamento attivo dei lavoratori e promuovere i processi di ricambio occupazionale.

A tal riguardo, tenuto conto che l'art. 26, co. 1, D. Lgs. n. 148/2015 prevede che le organizzazioni imprenditoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possano stipulare accordi o contratti collettivi aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori e/o imprese che non rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina legale in materia di integrazione salariale cui possano eventualmente accedere anche imprese che operano nel medesimo settore che già rientrano nell'ambito della disciplina di legge, queste ultime solo per le finalità previste al co. 9 del medesimo decreto, le Parti condividono l'opportunità di addivenire alla costituzione di un Fondo intercategoriale per le imprese dei servizi pubblici energetici (energia elettrica, gas, acqua) partecipate dagli Enti Locali.

A tal fine Utilitalia e le OO.SS. si impegnano a realizzare l'accordo entro il 30 giugno 2020 e convengono in tal caso di utilizzare integralmente o parzialmente la quota destinata al Welfare contrattuale dal Protocollo sul trattamento economico, lett. b) di cui all'accordo 9 ottobre 2019 di rinnovo del CCNL del settore elettrico.