

ûûûû
.....

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PRODUTTORI INDIPENDENTI DI ENERGIA ELETTRICA

Addì, 12 giugno 1996 in Roma

tra

la Delegazione industriale composta dai Sigg.

Edison Termoelettrica
delle Società Edison; dai Sigg.
Bussi Termoelettrica

della Società Sondel; dai Sigg.
della Società Caffaro; dai Sigg.
della Società Sisma; dai Sigg.
della Società Compagnia Valdostana delle Acque

e

la Federazione Nazionale Energia (F.N.E.-Cgil)
la Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane (FLAEI-Cisl)
l'Unione Italiana Lavoratori Servizi Pubblici (UILSP-Uil)
con l'assistenza di Confindustria
e dell'Associazione Sindacale Intersind

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per la disciplina del rapporto di lavoro dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici indipendenti di energia elettrica.

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina il rapporto di lavoro fra le aziende produttrici indipendenti di energia elettrica e il personale dalle stesse dipendente e sostituisce integralmente tutte le norme del precedente contratto collettivo di lavoro.

CAPITOLO I - RELAZIONI INDUSTRIALI

PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni coerente con gli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro, residuando di converso a livello

aziendale materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del Contratto Collettivo di Lavoro.

Art. 1 - Articolazione del sistema di relazioni.

Le parti condividono altresì che lo sviluppo e il consolidamento di moderne relazioni industriali presuppone una comune conoscenza delle linee di evoluzione del comparto cui fanno parte le aziende firmatarie del presente Contratto Collettivo di Lavoro e secondo questa logica ritengono opportuno realizzare un sistema di informazioni e di confronto improntato a trasparenza e tempestività.

A livello nazionale interaziendale le Parti costituiranno un OSSERVATORIO DI SETTORE congiunto paritetico che, ferme restando l'autonomia della attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, divenga sede e momento di analisi, verifica e confronto, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, su temi di rilevante interesse reciproco quali:

- il sistema legislativo e le novità normative con particolare riferimento agli assetti generali del comparto e all'istituzione delle Autorità per i servizi di pubblica utilità;
- le politiche industriali e l'andamento economico-occupazionale del comparto;
- le tematiche relative ad ambiente sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- la struttura e la dinamica del costo del lavoro;
- l'evoluzione delle relazioni industriali.

Ribadendo l'imprescindibile utilità di incontri anche a livello locale, nello spirito di cui al primo capoverso del presente articolo e al fine di consentire la soluzione delle problematiche emergenti, a livello aziendale, dopo l'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno, saranno promossi incontri in cui ogni singola azienda fornirà, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, informazioni relative a:

- 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;
- politiche e piani sulle risorse umane con particolare riferimento a formazione/addestramento e sviluppo.

Art. 2 - Contrattazione.

A) Contratto Collettivo di Lavoro.

Il Contratto Collettivo di Lavoro è formato da una parte normativa la cui durata è quadriennale e da una parte economica la cui durata è biennale.

Per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro è necessario che una delle parti dia disdetta nei termini convenuti in modo che le proposte per

un nuovo accordo siano presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

Durante tale periodo e nel mese successivo alla scadenza del contratto, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza, ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme se successiva, verrà corrisposto un elemento provvisorio della retribuzione, denominato "indennità di vacanza contrattuale", che cesserà di essere erogato all'atto del rinnovo.

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato a minimi e contingenza.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detto importo sarà pari al 50% della inflazione programmata.

La violazione del periodo di raffreddamento sopra menzionato comporterà, come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

B) Contrattazione aziendale.

Le parti si danno atto che la contrattazione aziendale non potrà avere per oggetto materie e istituti già definiti in altri livelli di contrattazione.

Gli accordi aziendali, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto della autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro.

La trattativa aziendale esclude iniziative unilaterali, ivi comprese azioni dirette di qualsiasi tipo, per un periodo di due mesi dall'inizio della medesima.

Nell'arco di vigenza del presente contratto, gli accordi aziendali per il quadriennio 1997-2000 saranno definiti - quanto a meccanismi e parametri - entro la fine del 1997 con conseguenti effetti economici a partire dal 1998.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valuteranno preventivamente, in appositi incontri in sede nazionale, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro e alle prospettive occupazionali.

I contenuti economici di questo livello negoziale troveranno concretizzazione mediante un Premio di Risultato annuale strettamente correlato

- ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi per obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività e di altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale;
- all'andamento economico dell'impresa.

Tale premio, per sua natura, è determinato a consuntivo, variabile e differenziabile in relazione alle diverse modalità della prestazione di lavoro.

Gli importi, i parametri, gli indici e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa di tale erogazione saranno definiti dalle parti in sede nazionale.

CAPITOLO II - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3 - Assunzione.

Valgono le norme di legge in materia.

Nello specifico, all'atto dell'assunzione

- * l'Azienda, che ha la facoltà di richiedere prima dell'assunzione visite mediche specialistiche per accertare l'idoneità fisica del lavoratore, comunicherà per iscritto la data, l'inquadramento, le mansioni da svolgere, il trattamento economico, il luogo di lavoro, la durata del periodo di prova nonché tutte le condizioni concordate,
- * il lavoratore, da parte sua, presenterà la documentazione relativa: libretto di lavoro, copia autenticata titolo di studio, stato di famiglia, certificato penale, coordinate bancarie per l'accredito delle competenze.
Mutamenti di residenza e/o domicilio dovranno essere celermente notificati dal lavoratore all'Azienda.

Nota a verbale in merito alle assunzioni di cui all'art. 25 della legge 223/91.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 25, comma 2 della legge 223/91, le Parti si danno atto che non rientrano nella quota di riserva stabilita dal comma 1 del medesimo art. 25 i lavoratori classificabili dalla categoria B1 compresa alla categoria QM1.

Art. 4 - Periodo di prova.

Il periodo di prova, comunicato con atto scritto al momento dell'assunzione e di cui non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione, avrà la durata di:

- 6 mesi per i Quadri e per la categoria A
- 3 mesi per i lavoratori di tutte le altre categorie.

Durante questo periodo:

- la retribuzione non può essere inferiore al minimo fissato dal presente contratto per la categoria cui il lavoratore è assegnato in relazione alle mansioni affidategli;
- non si applicano le norme previste in tema di rimborsi spese istruzione figli e di alloggio-vestiario-energia elettrica;
- la risoluzione del rapporto di lavoro può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti senza che ricorra

l'obbligo del reciproco preavviso.

In tal caso la retribuzione viene corrisposta

- * per il solo periodo di servizio prestato a seguito di dimissioni in qualsiasi momento intervenute;
- * per il solo periodo di servizio prestato a seguito di licenziamento durante il primo mese, mentre oltre il termine predetto fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Superato con esito favorevole il periodo di prova, comprensivo anche di eventuali periodi di addestramento programmati dalla Società, l'assunzione diviene definitiva a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali decorrendo l'anzianità di servizio dal giorno dell'assunzione stessa.

Art. 5 - Contratti di lavoro atipici.

A) Part-time.

Le Parti riconoscono l'opportunità di utilizzare quanto offerto dalla legislazione vigente in materia e si impegnano a definire, entro il 31.12.96, un'apposita regolamentazione che ne individui le modalità applicative anche alla luce delle specificità del settore.

B) Contratto a tempo determinato.

In attuazione dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987 n. 56 (Norme sulla organizzazione del mercato del lavoro), le Parti concordano che l'assunzione di lavoratori con contratto di lavoro a termine, oltre che nei casi previsti dalla legislazione vigente, è consentita nelle ipotesi e alle condizioni indicate di seguito:

- 1) esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- 2) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
- 3) esecuzione di particolari commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- 4) sostituzione di lavoratori assenti per aspettativa, esclusi i casi di chiusura dell'unità lavorativa.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a termine per le ipotesi sopra indicate è pari al:

- * 10% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nelle unità lavorative fino a 100 dipendenti (al 31 dicembre dell'anno precedente);
- * 8% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nelle unità lavorative con più di 100 dipendenti (al 31 dicembre dell'anno precedente) nelle quali è comunque consentita la stipulazione di almeno 10 contratti di lavoro a termine.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo sindacale, i suddetti valori possono essere elevati in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

La Direzione comunicherà preventivamente alla R.S.U. il numero dei lavoratori interessati e le fattispecie utilizzate fra quelle sopra indicate.

CAPITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 6 - Classificazione del personale.

La classificazione del personale ha per sua natura carattere dinamico in relazione alle modifiche nel tempo determinate dal mutamento degli assetti organizzativi delle imprese.

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

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

1. Quadri.

Appartengono a questa categoria di inquadramento, ai sensi e per gli effetti anche della legge n. 190/85, i titolari delle posizioni organizzative di maggior rilievo che hanno un ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale sovrastante e il restante personale e svolgono funzioni di maggiore importanza per il più elevato contenuto professionale delle mansioni con particolare riferimento a quelle in cui sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovrintendenza e coordinamento di altri lavoratori, autonomia nella gestione di risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati.

Tale categoria si articola, in funzione di mansioni esercitate con contenuti sia manageriali sia specialistici particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione delle politiche aziendali e del raggiungimento degli obiettivi prefissati, sui seguenti due livelli e con le specificità retributive più avanti evidenziate:

QM 1

QM 2

2. Gruppo A.

Categoria AS superiore.

Appartengono alla categoria AS superiore i dipendenti che svolgono mansioni che, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle della categoria AS, hanno un contenuto professionale di maggior rilievo per il più elevato grado di presenza di facoltà di rappresentanza attribuita dalle Società, funzioni di sovrintendenza e di coordinamento di altri lavoratori,

contenuto specialistico particolarmente elevato delle mansioni.

Categoria AS.

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

Categoria A1 superiore.

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

Categoria A1.

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

3. Gruppo B.

Categoria BS superiore.

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

Categoria BS.

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

Categoria B1 superiore.

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

Categoria B1.

Appartengono alla categoria B1 i dipendenti che svolgono funzioni di concetto nonché i dipendenti che svolgono lavori tecnico-manuali specializzati che richiedono una specifica competenza conseguibile attraverso una notevole esperienza pratica di lavoro congiunta a conoscenze

teoriche comunque acquisite.

Categoria B2 superiore.

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

Categoria B2.

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

4. Gruppo C.

Categoria CS.

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

Categoria C1.

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

Categoria C2.

Appartengono alla categoria C2 i dipendenti che eseguono lavori semplici di carattere amministrativo (uscieri, fattorini e custodi con esclusivi compiti di attesa), nonché i dipendenti che eseguono operazioni semplici di carattere tecnico-manuale, anche di fatica e i dipendenti addetti ai lavori di facchinaggio e di pulizia, questi ultimi eseguiti anche con l'uso di idonee apparecchiature.

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

- a) mansioni effettivamente svolte prescindendo da eventuali organigrammi od organici preordinati;
- b) grado di conoscenza del lavoro occorrente per l'espletamento delle mansioni nel contesto tecnico-organizzativo dell'unità di appartenenza;
- c) necessarie nozioni di carattere tecnico-professionale;
- d) capacità di iniziativa e autonomia quando richieste nel ruolo da esercitare;
- e) "effettivi" compiti di controllo e coordinamento espletati.

Dichiarazione a verbale in tema di scelta del personale.

Per la copertura di eventuali necessità occupazionali e per la

realizzazione e lo sviluppo della propria organizzazione, le Aziende si avvarranno preferibilmente del personale in servizio quando ne siano riconosciute le attitudini e i requisiti necessari, tenendo conto, consultate le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, di fattori quali capacità, merito, anzianità, titolo di studio nonché dell'eventuale esplicazione in via temporanea della mansione per la quale si sta effettuando la ricerca interna.

Le Aziende potranno altresì utilizzare lo strumento dei contratti di formazione e lavoro così come previsti e regolamentati dalle leggi e dagli accordi interconfederali in vigore.

Art. 7 - Inquadramenti particolari.

1) Categoria B2S.

Agli addetti alle squadre di manutenzione della Produzione e alle squadre di manutenzione degli impianti primari della Distribuzione la categoria B2 superiore sarà attribuita dopo un anno di effettiva permanenza ed esperienza specifica maturate in dette squadre in categoria B2.

2) Categorie C2/C1/CS.

I lavoratori inquadrati in categoria C2 passeranno in categoria C1 dopo un anno di effettivo servizio, entro un anno se addetti a nuclei o a squadre.

In quest'ultimo caso l'accesso alla categoria CS avverrà dopo un anno di permanenza nella categoria C1. Questi passaggi non presuppongono necessariamente un cambiamento delle mansioni.

3) Manutentore provetto (categoria B2).

L'accesso alla qualifica di manutentore provetto (B2) delle aree di manutenzione meccanica, manutenzione elettrica, regolazione e automazione, tirafili e manutenzione civile si consegue entro un periodo massimo di 5 anni di attività specifica maturata in una o più delle aree menzionate, previa verifica della professionalità acquisita.

4) Preposti al turno.

I preposti al turno di impianti idroelettrici o di trasformazione saranno inquadrati come minimo in categoria B2.

Chiarito che non è previsto l'inquadramento generalizzato in categoria B1 dei turnisti, si dovrà tener conto ai fini classificatori delle differenziazioni anche notevoli dal punto di vista tecnico-funzionale che esistono tra i diversi impianti.

Complessità degli impianti e funzioni di coordinamento, professionalità e responsabilità esercitate potranno consentire l'individuazione di posizioni di lavoro inquadrabili in categoria B1.

5) Turbinisti.

Qualora esigenze tecnico-produttive - verificate in sede aziendale - richiedano ai turbinisti mansioni anche di manutenzione, l'inquadramento corretto, previo accertamento di idoneità, è in categoria B2.

6) Laureati - diplomati - licenziati da istituti professionali a indirizzo tecnico o scuole similari.

Dopo un anno dal conseguimento del titolo di studio e dopo un anno di attività professionale e lavorativa inerenti i titoli di studio sopra indicati ed espressamente richiesti per il ruolo aziendale ricoperto, sarà assegnata la categoria B1 ai lavoratori diplomati da scuola media superiore e la categoria CS ai licenziati da scuole professionali.

Con le stesse premesse - ma dopo due anni dal conseguimento del titolo e due anni dall'esercizio della specifica professionalità - sarà assegnata la categoria A1 ai laureati e la categoria BS ai diplomati universitari.

Chiarimento a verbale.

1) Nel caso di svolgimento di più mansioni aventi diverso valore professionale,

- a) quelle più qualificate - se svolte con carattere di prevalenza - costituiscono l'elemento determinante per l'inquadramento in categoria A1 o categorie superiori,
- b) quelle più qualificate - anche se non prevalenti ma svolte in modo ripetitivo - costituiscono l'elemento determinante per l'inquadramento fino alla categoria BS superiore.

Art. 8 - Mutamento temporaneo di mansioni.

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

Detta assegnazione per esigenze di carattere aziendale non può avvenire per un periodo superiore a tre mesi, mentre per effetto di sostituzione di lavoratori per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto tale periodo non può essere superiore a quanto previsto in materia dalla legge o dal contratto collettivo, con il limite di 1 anno nell'ipotesi di sostituzione di personale in aspettativa.

Nel caso di assegnazione temporanea a nuove mansioni di cui al presente articolo, al lavoratore dovrà essere corrisposta, in aggiunta alla sua retribuzione, una indennità temporanea - ma utile per la determinazione del compenso per lavoro straordinario - pari alla differenza (categoria di appartenenza della mansione svolta - escluso eventuale sovrainquadramento ad personam - e categoria temporaneamente svolta) tra i minimi delle due categorie.

Nel caso in cui l'affidamento di mansioni di categoria superiore sia previsto per un periodo eccedente il mese, verrà data comunicazione scritta dell'inizio e della fine di detto periodo.

Art. 9 - Passaggio di categoria.

In caso di passaggio definitivo a categoria superiore, da comunicare per iscritto all'interessato, a seguito di mutamento di mansioni coerentemente

alle declaratorie e ai profili previsti dal sistema classificatorio di cui agli artt. 6 e 7, il lavoratore ha diritto a un trattamento economico complessivo che terrà conto di:

- conservazione in cifra dei supplementi minimi e degli scatti d'anzianità
- assorbimento dei livelli salariali di categoria e degli aumenti di merito fino alla concorrenza della differenza tra i due minimi.

CAPITOLO IV - ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITA'

Art. 10 - Orario di lavoro.

Premesso che

- nulla viene innovato circa la durata massima dell'orario in quanto disciplinato da norme di legge;
- la distribuzione delle ore di lavoro in ogni caso viene stabilita con accordo tra Direzione e Rappresentanza Sindacale Unitaria;
- deve essere favorito il massimo contenimento delle prestazioni straordinarie cui si ricorrerà per eccezionali esigenze tecnico-organizzative;
- in relazione all'esigenza di una puntuale attuazione dell'orario contrattuale di lavoro gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali, tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbilità, infortuni e altre assenze retribuite e che ciò può comportare, nell'ambito dei turni avvicendati, la costituzione di una quinta squadra con proficuo utilizzo del lavoratore fuori turno,

la durata contrattuale dell'orario di lavoro per tutti i lavoratori è pari a 40 ore settimanali normalmente concentrate in cinque giorni dal lunedì al venerdì.

La ripartizione su sei giorni, pur ammissibile, è da ritenersi un fatto eccezionale e legato a particolari esigenze locali e/o stagionali e contingenti da concordare con la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

1. Distribuzione orario su sei giorni.

Nel caso in cui preordinate e non contingenti esigenze di servizio richiedano prestazioni di lavoro nella giornata di sabato, d'accordo con la Rappresentanza Sindacale Unitaria, l'orario di lavoro settimanale viene ripartito da martedì a sabato.

Dette prestazioni di lavoro ordinario nella giornata di sabato non potranno effettuarsi per più di una volta ogni quattro settimane, fatta eccezione per i lavori di manutenzione agli impianti di produzione e trasmissione, stante la necessità di ridurre l'indisponibilità e assicurare la copertura del diagramma di carico, la programmazione dei quali sarà concordata con la Rappresentanza Sindacale Unitaria. Al personale che opera normalmente in località isolate di montagna può essere accordata, a richiesta e compatibilmente con le esigenze del servizio, la possibilità di prestare la propria opera anche nel sesto giorno della settimana, per un limitato numero di settimane consecutive.

Il recupero dei sestì giorni lavorati sarà realizzato mediante concessione di pari riposi compensativi retribuiti senza alcuna maggiorazione aggiuntiva.

2. Distribuzione orario su più settimane.

A fronte di specifiche e motivate esigenze di servizio, quali ad esempio gli interventi di manutenzione programmata degli impianti di produzione, mediante l'indicazione preventivamente concordata con la Rappresentanza Sindacale Unitaria - con preavviso di almeno 48 ore - dei programmi d'orario settimanali, il normale orario contrattuale potrà essere realizzato come media su un arco di più settimane.

La distribuzione dell'orario, che non potrà superare le 48 ore settimanali o le 10 ore giornaliere, potrà avvenire su sei giorni dal lunedì al sabato o anche mediante una organizzazione del lavoro su più turni di lavoro giornaliero mediante l'impiego di squadre di norma avvicendate nelle ore antimeridiane e pomeridiane di ciascun giorno, secondo una programmazione che terrà conto anche del tempo necessario - nel caso la prestazione venga richiesta in luogo diverso dall'abituale sede di lavoro - per raggiungere il posto di intervento e per rientrare.

Il superamento del normale orario contrattuale settimanale darà luogo a

- equivalenti ore di riposo nelle settimane immediatamente successive,
- un compenso aggiuntivo, per il totale delle ore comprese tra la 41a e la 48a, pari al 50% del valore orario del minimo tabellare,
- ai normali compensi già previsti (ore viaggio) nel caso di prestazione in luogo diverso dall'abituale sede di lavoro (50% della retribuzione oraria per le prime 3 ore e 100% della retribuzione oraria per tutte le successive).

3. Lavoro in luoghi diversi dall'abituale sede (ore viaggio).

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

4. Lavoro programmato inferiore alle 3 ore o non effettuato.

Il lavoratore chiamato per lo svolgimento di un lavoro programmato, in giorno non lavorativo o di riposo settimanale o festivo ha diritto a percepire, anche nel caso di prestazione effettiva inferiore alle 3 ore, oltre al rimborso delle spese di viaggio e al compenso per il lavoro straordinario, un'indennità pari alla normale retribuzione oraria per il tempo mancante al raggiungimento delle tre ore complessive.

Inoltre il lavoratore che, non potendosi svolgere il lavoro programmato di cui sopra, venisse rinviato a caso dopo essersi presentato sul posto di lavoro, ha diritto a percepire per il disagio un'indennità pari a tre ore di normale retribuzione e il rimborso delle spese di viaggio.

5. Dipendenti con funzioni direttive.

Le Parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro ordinario e straordinario non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dalle leggi vigenti in

materia, con particolare riferimento al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 e al suo regolamento applicativo R.D. 10 settembre 1923, n. 1955.

Sono quindi da considerare dipendenti con funzioni direttive, esclusi dalla limitazione dell'orario di lavoro, non tanto tutti coloro che sono inquadrati nel gruppo A bensì chi è realmente "preposto alla direzione tecnica e amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento del servizio".

6. Turnisti.

L'orario normale dei lavoratori turnisti è fissato in 40 ore settimanali.

Le Società, su richiesta della Rappresentanza Sindacale Unitaria e compatibilmente con le esigenze di servizio, stabiliranno una turnazione settimanale così che al lavoratore vengano richieste prestazioni alternate tra mattino, pomeriggio e notte impegnandosi altresì a fare in modo che a chi sostituisce un lavoratore nel turno di notte venga garantito un adeguato riposo fisiologico.

Qualora eccezionalmente ciò non si verifichi e l'intervallo di tempo si riduca a meno di 10 ore viene corrisposta al lavoratore un'indennità pari al 100% della normale retribuzione oraria per ciascuna ora mancante al raggiungimento delle 10, fatte salve le migliori condizioni in atto.

Il lavoratore turnista richiamato in servizio per sostituzione di altro personale in turno ha diritto al rimborso delle spese documentate di trasporto che eventualmente sia costretto a sopportare in misura superiore a quelle che avrebbe sostenuto in relazione al suo piano di turno o al normale orario settimanale. L'entità di tale rimborso è commisurata alle tariffe dei mezzi pubblici se esistenti o utilizzabili in relazione alla richiesta della prestazione, alle tariffe aziendali negli altri casi.

Le parti concordano inoltre che l'utilizzo delle giornate di riduzione d'orario per il personale turnista - che rientrano a tutti gli effetti nella pianificazione annua dell'orario di lavoro, possa avvenire, su richiesta degli interessati e compatibilmente con le esigenze di servizio, anche quando la prestazione richiesta è a giornata.

7. Guardiadighe.

Per i guardiadighe che non dispongono di alloggio di servizio idoneo alla convivenza della famiglia, la distribuzione dell'orario - possibile anche su sei giorni e da concordare con la Rappresentanza Sindacale Unitaria - sarà tale da contenere la permanenza notturna sugli impianti in non più di quattro notti consecutive per settimana con la gradualità compatibile con le esigenze del servizio.

Nei confronti del personale per il quale venga adottata una soluzione per la vigilanza delle dighe - ai sensi del D.P.R. 1° novembre 1959, n. 1363 - che comporti lo svolgimento di una prestazione lavorativa ordinaria per tutti i giorni della settimana, realizzando in tal modo una rotazione tra gli addetti, per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato nella giornata di domenica viene riconosciuta un'indennità pari al 60% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

La medesima indennità viene riconosciuta al personale di manutenzione civile idraulica qualora svolga, sempre di domenica, anche il compito di

guardiacanali.

8. Assegni "ad personam" per riduzione orario.

L'assegno ad personam determinato dalla norma transitoria dell'art. 3 del c.c.l. 8 maggio 1973 nonché il compenso dovuto ai lavoratori di cui alla lettera a) dell'art. 3 del c.c.l. 8 maggio 1973 per le ore eccedenti le 40 settimanali e determinati ai sensi delle norme ivi previste, gli importi ad personam previsti dall'art. 3, punto 8 del c.c.l. 16 marzo 1983, sono da considerarsi elementi costitutivi della retribuzione mensile e pertanto validi a tutti gli effetti, eccezion fatta per il calcolo degli aumenti per anzianità e per la determinazione dello stipendio o paga orari e saranno assorbiti, in caso di passaggio di categoria, fino alla concorrenza della differenza tra i due minimi tabellari.

Art. 11 - Riposo settimanale, giorni festivi, riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro.

1. Riposo settimanale.

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

Come previsto dalla legge, tale riposo può essere fissato anche in altro giorno della settimana, diventando quindi la domenica giorno lavorativo a tutti gli effetti e festivo il giorno del riposo, per le seguenti categorie di lavoratori:

- addetti alla sorveglianza e/o manutenzione delle opere di presa, dei canali di carico e scarico;
- addetti all'esercizio delle centrali, delle stazioni e delle cabine presidiate;
- addetti alla sorveglianza delle linee, delle reti e delle cabine.

A questi lavoratori

- a) dovrà essere garantito che il giorno di riposo, almeno una volta ogni quattro settimane, cada di domenica, in caso contrario sarà loro dovuta una indennità pari al 60% della retribuzione giornaliera per la domenica di cui sono stati privati;
- b) compete, nel caso di spostamento - del tutto eccezionale e non correlabile ad assenze preordinate o prolungate (ferie, malattia, infortunio) - del loro giorno di riposo settimanale, oltre al godimento di una giornata di riposo in altro giorno non festivo della settimana, una maggiorazione pari al 60% (o al 75% per le ore prestate di notte) della retribuzione oraria e in aggiunta, se tale spostamento è avvenuto per motivi di servizio senza un preavviso di 48 ore, una indennità pari al 40% della retribuzione giornaliera;
- c) spetta - nel caso in cui il giorno di riposo compensativo venga a cadere in giorno festivo infrasettimanale - una indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera.

Ai lavoratori che siano normalmente addetti ad altre attività tecniche inerenti agli impianti di cui ai commi precedenti e che lavorano di domenica - per essi normale giorno di riposo - compete lo stesso trattamento complessivo (riposo compensativo + maggiorazioni) previsto al punto b) del presente articolo.

Per prestazioni lavorative pari o superiori a 4 ore, effettuate nel normale giorno di riposo settimanale, compete ai lavoratori un'intera

giornata di riposo compensativo, fermo restando il diritto al pagamento della sola maggiorazione del 60% (75% per la notte) per le ore di lavoro effettivamente prestate.

2. Giorni festivi.

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

Nelle località in cui tale ricorrenza coincida con un giorno riconosciuto festivo, si procederà, in sede sindacale locale e una volta per tutte, a determinare un altro giorno di festa sostitutivo.

Qualora una delle festività sopra richiamate cadesse di domenica è dovuta al lavoratore una giornata di retribuzione, restando inteso che per i lavoratori per i quali è consentito il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica tale trattamento verrà corrisposto in caso di coincidenza delle festività di cui sopra con il giorno di riposo.

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

3. Riposi aggiuntivi.

In sostituzione delle festività soppresse, ai sensi della legge 5 marzo 1977, n. 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, i lavoratori godranno annualmente di 5 (6 per coloro che hanno l'orario settimanale ripartito su sei giorni) giornate di permesso retribuito, da utilizzare entro il 31 marzo dell'anno successivo, compensabili con la normale retribuzione giornaliera se comprovate esigenze di servizio non ne consentano l'utilizzo, proporzionabili come per l'istituto delle ferie in ragione del servizio prestato nell'anno.

A tutti i lavoratori, turnisti compresi, saranno inoltre concessi permessi aggiuntivi retribuiti, di 4 ore ciascuno, nelle viglie delle festività di Pasqua (Sabato Santo), Natale (24 dicembre), Capodanno (31 dicembre) e nella giornata del 2 novembre.

Qualora esigenze improcrastinabili di servizio o la normale turnazione - indipendentemente dal turno osservato in quei giorni - non ne consentano la fruizione, sarà possibile usufruirne, anche mediante cumulo in giornate intere, in date diverse purché entro il 31 marzo dell'anno successivo.

4. Riduzione orario di lavoro.

A tutti i lavoratori non turnisti è riconosciuta una riduzione dell'orario annuo pari a 76 ore.

Per coloro che operano in turni continui avvicendati, con prestazioni alternate diurne e notturne, la riduzione dell'orario di lavoro è pari a 96 ore annue, ore che rientrano a tutti gli effetti nell'ambito della pianificazione annua dell'orario di lavoro.

La programmazione applicativa delle ore di cui sopra, d'accordo con la Rappresentanza Sindacale Unitaria, sarà attuata secondo le specificità di ogni singola azienda/unità lavorativa.

5. Permessi retribuiti speciali (add. centrali termiche o in caverna /turnisti/addetti a lavori su elettrodotti).

In aggiunta a quanto già previsto in tema di definizione e di gestione dell'orario di lavoro,

A) ai lavoratori che operano in Centrali termiche in condizioni di particolare gravosità o disagio o che operano normalmente all'interno delle Centrali in caverna verranno concessi permessi giornalieri retribuiti in misura variabile da un minimo di 6 ad un massimo di 10 giorni l'anno.

La valutazione puntuale dell'entità dei permessi di cui sopra, in funzione delle effettive condizioni di lavoro disagiato, è demandata alla contrattazione aziendale.

B) Ai lavoratori addetti a turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne spettano 8 giorni di permesso retribuito all'anno.

Se questi turnisti prestano la loro opera in centrali termiche o in caverna tali permessi possono raggiungere un massimo di 12 giorni l'anno.

Tutti i giorni di permesso retribuito, sia per i giornalieri sia per i turnisti, non potranno essere aggiunti ai periodi di ferie e dovranno essere opportunamente distribuiti nel corso dell'anno secondo accordi con i lavoratori interessati.

C) A coloro che eseguono lavori che comportino permanenza su sostegni degli elettrodotti a tensione superiore a 60 KV, nei giorni in cui sono addetti a tali lavori, sono concessi due intervalli giornalieri di riposo, cumulabili anche in un unico intervallo, di un quarto d'ora ciascuno.

Art. 12 - Ferie.

I lavoratori hanno diritto ogni anno a un periodo di riposo (ferie) con decorrenza della retribuzione e per un numero di giorni come di seguito specificato.

A) Lavoratori con orario settimanale ripartito su 5 giorni e turnisti su 6 giorni la settimana:

20 giorni lavorativi - sabato escluso a tutti gli effetti - con anzianità di servizio fino a 8 anni compiuti; 1 giorno ulteriore per ogni anno di anzianità successivo fino ad un massimo di 24 giorni.

B) Lavoratori con orario settimanale ripartito su 6 giorni:

22 giorni lavorativi con anzianità di servizio fino a 8 anni compiuti; 1 giorno ulteriore per ogni anno di anzianità successivo fino ad un massimo di 26 giorni.

La scelta dell'epoca di tale periodo di riposo sarà fatta accordando le esigenze di servizio con i desideri del lavoratore.

Non sono in ogni caso ammesse

- la rinuncia espressa o tacita alle ferie;
- la non concessione;

- la sostituzione con compenso monetario;
- l'assegnazione durante il periodo di preavviso.

Solo nel caso di provate esigenze di servizio o del lavoratore, il godimento delle ferie può slittare fino al 30 aprile dell'anno successivo.

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

Il decorso delle ferie si interrompe, sempre che il lavoratore ne dia tempestiva comunicazione all'Azienda per gli opportuni controlli, nel caso di malattia di durata non inferiore ai quattro giorni o di ricovero ospedaliero di almeno 48 ore intervenuti nel periodo delle ferie stesse. Nel corso del primo anno solare di assunzione saranno accordati tanti dodicesimi di ferie - detraibili dalle competenze di fine lavoro per la parte eventualmente fruita in più nel caso di risoluzione prima del compimento del 1° anno di servizio - quanti sono i mesi dell'anno stesso intercorrenti tra la data di assunzione e il 31 dicembre immediatamente successivo.

Durante il periodo di assenza per ferie continuano ad essere corrisposti:

- l'assegno ad personam e il compenso spettante ai lavoratori di cui al punto 8 dell'art. 10;
- l'assegno ad personam spettante agli impiegati che percepivano l'indennità 42-46 ore settimanali;
- le indennità turnisti secondo quanto previsto dall'art. 13;
- il rimborso spese per istruzione figli;
- le indennità varie previste dall'art. 21.

Art. 13 - Lavoro straordinario, notturno, a turni e in festività.

Salvo giustificati motivi di impedimento e nei limiti consentiti dalla legge e dal presente contratto, il lavoratore è tenuto a compiere il lavoro straordinario, festivo, notturno.

Tali prestazioni dovranno essere disposte e autorizzate dalla Società.

1. Lavoro straordinario.

Si considera lavoro straordinario quello compiuto dal lavoratore oltre i limiti della durata dell'orario normale settimanale.

Il ricorso al lavoro straordinario, che non può essere sostituito da altrettante ore di riposo, deve avere carattere eccezionale ed essere correlato a comprovate, imprescindibili, di durata temporanea, imprevedibili e non altrimenti sopperibili esigenze strettamente attinenti alla regolarità del servizio elettrico.

Le prestazioni per lavoro straordinario, che saranno contenute entro limiti strettamente indispensabili, sono ammissibili nella misura di 120 ore annuali pro capite se rispondenti a esigenze programmabili.

Le ore di tale natura, ma eccedenti tale limite, daranno titolo a corrispondenti riposi compensativi, fermo restando il diritto alla corresponsione delle maggiorazioni contrattualmente previste.

Le aziende, in caso di grandi lavori di manutenzione che prevedano il ricorso al lavoro straordinario, informeranno in via preventiva la Rappresentanza Sindacale Unitaria cui in ogni caso comunicheranno, mensilmente e per singola unità lavorativa, il numero delle ore di straordinario effettuate nel mese precedente.

Ogni ora di lavoro straordinario sarà compensata con le seguenti maggiorazioni della retribuzione oraria:

- se feriale 50%;
- se festiva 60%, vale a dire compiuta in domenica o in giorno riconosciuto festivo per i lavoratori il cui giorno di riposo è normalmente la domenica o compiuta - in relazione al turno di lavoro - in uno dei giorni considerati festivi (escluse le domeniche, eccezion fatta per la Pasqua) per i lavoratori cui è consentito il riposo settimanale non di domenica.

Ai lavoratori del gruppo A che non rientrano tra quelli esclusi - a norma di legge - dalla limitazione dell'orario di lavoro saranno compensate le ore di straordinario, richieste e regolarmente autorizzate dalla Direzione, secondo le modalità sopra citate. Il personale avente funzioni direttive - e come tale non soggetto a limitazioni d'orario - non ha diritto al compenso per le ore di lavoro straordinario, tenendo tuttavia conto, in sede di corresponsione di gratifiche o compensi speciali, della loro reale prestazione in particolari e contingenti situazioni.

2. Lavoro notturno.

Si considera lavoro notturno quello compiuto dal lavoratore tra le ore 20 e le ore 6 antimeridiane.

Per ogni ora di lavoro notturno saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione oraria:

- 50% in regime di lavoro ordinario;
- 60% in regime di lavoro straordinario feriale;
- 75% in regime di lavoro straordinario festivo.

Al personale addetto a servizi di sorveglianza e guardiana che presta la propria opera esclusivamente di notte, in sostituzione del trattamento di cui sopra, spetta un'indennità mensile pari al 5% della retribuzione, indennità che va corrisposta in misura proporzionale alle ore di lavoro notturno effettuate per quei custodi e guardiani che prestino il loro normale lavoro in talune ore di notte.

3. Lavoro a turni.

A) Turni continui avvicendati con prestazioni alternate (due diurne e una notturna). In questo caso i lavoratori, compresi gli addetti a servizi di custodia, hanno diritto a una maggiorazione pari all'11% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza.

B) Turni di lavoro con solo due prestazioni diurne.

In questo caso i lavoratori hanno diritto a una maggiorazione pari al

- 5.5% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della

- categoria di appartenenza;
- 3.6% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza in caso di turni con riposo settimanale di domenica.

Fatti salvi gli accordi aziendali di miglior favore, ai lavoratori di cui al presente punto B), impegnati in cicli di turno che prevedono il lavoro domenicale, sarà corrisposta, in aggiunta alle maggiorazioni di cui sopra, una indennità - per le ore effettivamente prestate di domenica - pari al 60% del minimo tabellare.

C) Normativa comune.

C1) Tutti i lavoratori turnisti hanno diritto, in aggiunta alle loro specifiche indennità e maggiorazioni retributive, al trattamento previsto per la generalità dei lavoratori nel caso di lavoro notturno e/o straordinario.

C2) A tutti i lavoratori turnisti - nel caso di assenza dal servizio per ferie, malattia, infortunio o altro motivo retribuito a norma di contratto - compete la corresponsione della normale indennità turnisti di cui ai punti A) e B) (% su minimo e contingenza) per i turni diurni e una maggiorazione pari al 35% della retribuzione oraria per le ore notturne previste dal piano di turno.

C3) Nel caso in cui l'attività della centrale o del gruppo venga sospesa nel corso del mese, ai lavoratori addetti alle centrali termiche e idrauliche che prestano servizio in turni continui avvicendati diurni e notturni, sarà corrisposta

- per i primi 2 mesi: l'indennità dell'11% già prevista al punto A) e la maggiorazione del 35% sulla retribuzione oraria per le ore notturne previste dal piano turno;

- per i successivi 2 mesi - eccezion fatta nel caso di assenza per ferie, malattia o infortunio -: l'indennità di cui al punto A) ridotta al 5% e, immutata, la maggiorazione del 35%.

C4) La dizione "prestazioni diurne", per i lavoratori turnisti, fa riferimento al turno del mattino e del pomeriggio, ancorché esse abbiano inizio o termine in ore contrattualmente considerate notturne.

D) Chiarimenti finali.

Fatta eccezione per il trattamento per ore straordinarie notturne festive (75% di maggiorazione per ogni ora) che in ogni caso non assorbe le indennità turnisti di cui ai punti A e B del punto 2 del presente articolo, le varie percentuali di maggiorazione previste dal presente articolo non sono cumulabili.

Ai lavoratori che siano chiamati a sostituire personale turnista saranno corrisposte le corrispondenti indennità proporzionate ai giorni di effettiva prestazione in turno.

Nei casi particolari di turni avvicendati - diversi da quelli previsti dalla normativa del presente contratto - la misura di eventuali ulteriori indennità aggiuntive sarà concordata tra Direzione aziendale e Rappresentanza Sindacale Unitaria.

4. Lavoro in giorno di festività.

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

Art. 14 - Reperibilità.

1. Definizione e articolazione.

In relazione alle esigenze di servizio, i lavoratori possono essere chiamati, mediante comunicazione scritta, a rendersi reperibili fuori del normale orario di lavoro.

A tal fine essi sono tenuti a fornire alle competenti Direzioni aziendali tutte le notizie utili affinché questa prestazione, ove richiesta, avvenga sollecitamente.

A) Reperibilità mensile.

La reperibilità può essere richiesta per l'intero mese - fatta eccezione per i giorni di riposo, ferie, festività o a fronte di particolari necessità personali - in ragione di 6 giorni la settimana laddove il lavoratore fruisca dell'alloggio gratuito o in ragione di 5 giorni la settimana laddove non ne fruisca.

In quest'ultimo caso - sempreché non ostino obiettive difficoltà ed eccettuati i giorni riposo, ferie e festività - essa sarà richiesta a settimane alterne contenendo tale impegno in una settimana su quattro laddove - a parità di assetto organizzativo - sia possibile distribuirlo su più lavoratori.

B) Reperibilità giornaliera.

La reperibilità può essere richiesta per le singole giornate della settimana e precisamente

- per ciascuna delle 5 giornate di normale attività lavorativa;
- per il sesto giorno della settimana nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, anche in aggiunta - nel caso non vi sia altro personale da rendere reperibile - a quella mensile di cui al punto A);
- per le giornate festive.

In zona diversa da quella abituale di lavoro, il lavoratore può essere chiamato a rendersi reperibile nel sesto giorno della settimana o in giorno di riposo o festivo solo qualora gli venga richiesta una prestazione lavorativa per la giornata di cui trattasi, giornata da compensarsi con il trattamento contrattualmente previsto.

2. Trattamento.

Ai lavoratori cui viene richiesta la reperibilità competono:

- a) per chi non fruisce di alloggio gratuito

a1) con orario settimanale ripartito su 5 giorni

- nel caso di reperibilità per l'intero mese - una indennità mensile pari al 13% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria B1;
- nel caso di reperibilità per singole giornate - una indennità giornaliera pari a 1/18 di quella mensile per ogni giornata normale (delle sue cinque), pari a 3/18 di quella mensile per il sesto giorno della settimana, pari a 5/18 di quella mensile per le festività;

a2) con orario settimanale ripartito su 6 giorni

- nel caso di reperibilità per l'intero mese - una indennità mensile pari al 18% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria B1;
- nel caso di reperibilità per singole giornate - una indennità giornaliera pari a 1/23 di quella mensile per ogni giornata normale (delle sue sei) e pari a 4/23 di quella mensile per le festività;

b) per chi fruisce dell'alloggio gratuito,

b1) con orario settimanale ripartito su 5 giorni

- per ogni "sesto giorno" una indennità giornaliera pari 3/18 della indennità mensile prevista al punto a1) (13% di minimo + contingenza della categoria B1);

b2) con orario settimanale ripartito su 6 giorni

- per ogni "sesto giorno" una indennità giornaliera pari a 1/23 di quella mensile (18% di minimo + contingenza della categoria B1).

3. Trattamenti complementari aggiuntivi.

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

Al lavoratore reperibile, in aggiunta a quanto previsto nei punti precedenti del presente articolo e in considerazione del fatto che la prestazione di reperibilità avviene fuori dell'orario di lavoro, vengono riconosciuti questi ulteriori trattamenti:

a) in ore comprese tra le 20 e le 6 e con l'esclusione di coloro che abitano nelle immediate vicinanze del posto di lavoro

- * un importo forfettario pari al 100% di 1 ora della normale retribuzione, per tener conto del tempo di viaggio andata/ritorno occorrente per l'intervento e/o riunione;
- * se la prestazione è inferiore alle tre ore e in aggiunta al compenso per il lavoro straordinario effettivamente compiuto, un'indennità pari alla normale retribuzione oraria maggiorata della percentuale prevista per il lavoro straordinario relativamente al tempo mancante al raggiungimento dell'ora superiore;

b) il rimborso delle spese viaggio - rapportate al tipo e alla cilindrata del mezzo utilizzato - per i chilometri effettivamente percorsi andata/ritorno sulla base dei "compensi chilometrici" aziendali qualora

non esistano mezzi pubblici in grado di garantire la tempestività dell'intervento.

Al lavoratore "reperibile" che presta la sua opera per un numero di ore pari o superiore a 8 nel sesto giorno della settimana o in giorno festivo sarà corrisposta l'indennità di reperibilità spettante nella misura dei 2/3.

L'indennità di reperibilità mensile continuerà ad essere erogata, con le stesse modalità e nella stessa misura, anche nei periodi di assenza retribuita.

L'alloggio concesso ai lavoratori, ai quali è richiesta la reperibilità e il cui uso esclude la corresponsione dell'indennità mensile, è quello che consente loro di abitarvi con il proprio nucleo familiare.

In tema di reperibilità sono comunque fatti salvi eventuali accordi aziendali che prevedano condizioni di miglior favore.

Capitolo V - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 15 - Elementi della retribuzione e modalità di corresponsione.

La retribuzione è composta dalle seguenti voci:

- stipendio o paga (minimo contrattuale, supplementi dei minimi, aumenti di anzianità, livelli salariali di categoria, livelli di funzione ed eventuali aumenti di merito);
- indennità di contingenza (nel rispetto di quanto previsto in merito dall'Accordo interconfederale 31 luglio 1992).

Elementi aggiuntivi della retribuzione sono:

- 13a e 14a mensilità;
- compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo e a turni;
- eventuali indennità erogate per specifiche circostanze (reperibilità,);
- Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.);
- Premio di produzione;
- assegni ad personam o altre voci aventi carattere continuativo.

La retribuzione, come sopra definita nelle sue parti costitutive e aggiuntive, si intende al lordo delle imposte e delle trattenute di legge e di contratto e sarà corrisposta a mensilità posticipate.

Art. 16 - Minimi contrattuali e livelli di funzione.

Gli importi mensili dei minimi di stipendio e paga sono riportati, in entità e decorrenza, nell'allegata tabella A.

Alla categoria dei Quadri viene riconosciuto - per 14 mensilità - uno specifico elemento in cifra fissa in aggiunta alla retribuzione denominato "livello di funzione" come di seguito specificato:

QUADRO QM1: Lire 440.000

QUADRO QM2: Lire 210.000

Art. 17 - Supplementi dei minimi e scatti d'anzianità.

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio prestato calcolato sulla base della data di assunzione e con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo, alla corresponsione di un aumento retributivo mensile, in cifra fissa e riparametrato per categoria, come di seguito indicato:

* Primi due bienni di anzianità.

Al compimento del 1° e del 2° biennio di anzianità sarà corrisposto a ogni lavoratore un importo a titolo di supplemento dei minimi.

I supplementi dei minimi - che sono pari al 6% del minimo della categoria di inquadramento di ciascun lavoratore e dell'indennità di contingenza non conglobata in atto al 31 dicembre 1978 (L. 105.116 lorde mensili) e che quindi vengono ricalcolati al variare dei minimi - sono riportati nell'allegata tabella....

In caso di passaggio di categoria il lavoratore ha diritto al supplemento corrispondente alla nuova categoria di inquadramento.

* Dal terzo biennio di anzianità.

Dal terzo biennio di anzianità il lavoratore ha diritto a un aumento biennale (scatto d'anzianità), secondo le regole poste in premessa al presente articolo e gli importi sotto indicati, fino a raggiungere la percentuale massima del 32% del proprio minimo di categoria e della indennità di contingenza non conglobata in atto al 31 dicembre 1978. La parametrizzazione degli scatti d'anzianità è la seguente:

Categoria	Importo
QM1	94.900
QM2	89.700
AS S	83.400
AS	77.100
A1 S	73.300
A1	69.200
BS S	65.300
BS	61.900
B1 S	58.400
B1	55.100
B2 S	50.600
B2	46.100
CS	39.300
C1	34.200
C2	30.500

Nei passaggi di categoria il lavoratore manterrà l'importo in cifra degli scatti maturati precedentemente. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 32% di cui sopra, sarà tradotto, all'atto del passaggio di categoria, nella nuova percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo della nuova categoria e della indennità di contingenza in atto al 31 dicembre 1978. Tale meccanismo di riproporzionamento della percentuale sarà applicato in ogni caso di

variazione dei minimi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto a pensione, ognuna delle sei mensilità di retribuzione antecedenti alla data di detta risoluzione si intende aumentata dell'importo dei ventiquattresimi dello scatto d'anzianità afferenti a ciascuna delle mensilità stesse, con liquidazione da effettuarsi con le competenze di fine rapporto.

Tale importo non darà luogo ad alcun conguaglio retributivo per qualsivoglia altro titolo di legge e di contratto.

Norme transitorie.

Per quanto attiene la sistemazione degli aspetti pregressi attuata dai precedenti contratti, si intendono integralmente richiamate le norme ivi previste e in particolare:

- art. 15 ccl 17.3.92 per la parte riferentesi ai livelli salariali di categoria;
- art. 21 ccl 17.3.92 in tema di aumenti biennali e specificatamente per il personale in forza alla data del 1° agosto 1979.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno atto che gli attuali istituti retributivi in tema di anzianità necessitano di una nuova sistematizzazione e che, coerentemente ai principi di politica dei redditi recepiti dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993, saranno in tal senso rivisitati all'atto del rinnovo del presente contratto.

Art. 18 - Retribuzione oraria e giornaliera.

Lo stipendio o paga oraria si ottiene dividendo lo stipendio o paga mensile per 167.

Lo stipendio o paga giornaliera si ottiene dividendo lo stipendio o paga mensile per 25.

Per determinare il valore orario e giornaliero dell'indennità di contingenza si divide l'indennità di contingenza mensile, rispettivamente, per 172,9 e per 26.

Art. 19 - Tredicesima e quattordicesima mensilità.

Oltre alle normali competenze mensili, ai lavoratori saranno corrisposte ulteriori due mensilità (13a e 14a) di importo pari alla retribuzione spettante per i mesi di seguito specificati:

- la 13a in occasione della ricorrenza natalizia e comunque non oltre il 20 dicembre;
- la 14a unitamente alle competenze del mese di giugno.

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

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

Nella retribuzione utile agli effetti della 13a e della 14a mensilità saranno computate, anche nel caso di temporanea sospensione dell'attività della centrale o del gruppo al quale il lavoratore è addetto, le seguenti voci:

- l'assegno ad personam spettante agli uscieri e fattorini nonché ai lavoratori di cui al punto 9 dell'art. 8 del presente contratto;
- l'assegno ad personam spettante agli impiegati che percepivano l'indennità 42/46 ore settimanali;
- l'indennità per custodi e guardiani notturni;
- l'indennità pari alla maggiorazione del 50% della retribuzione oraria per le ore di lavoro notturno prestato da quei lavoratori non turnisti che svolgono il loro normale lavoro in talune ore di notte;
- per i lavoratori turnisti: l'indennità normalmente corrisposta in relazione al tipo di turno svolto nel mese di dicembre per la 13a mensilità e nel mese di giugno per la 14a mensilità nonché l'indennità per le ore notturne (maggiorazione del 50% sulla retribuzione oraria) calcolata per la 13a sulla media delle ore prestate nel trimestre settembre-novembre e per la 14a sulla media delle ore prestate nel trimestre marzo-maggio.

Norme particolari.

Se si verificano ragioni di carattere contingente - in precedenza accennate - quali la temporanea sospensione dell'attività della centrale o del gruppo al quale il lavoratore è addetto:

- l'indennità turnisti nonché la maggiorazione per le ore notturne (50% sulla retribuzione oraria), anche se non corrisposta nei mesi di dicembre o giugno, verrà ugualmente computata agli effetti della 13a e 14a mensilità;
- per le ore notturne si farà riferimento alla media mensile di quelle effettivamente lavorate nei trimestri di riferimento (settembre/novembre - marzo/maggio);
- se la sospensione ha avuto inizio nel corso dei trimestri considerati si farà riferimento, per il periodo della sospensione stessa, alle ore notturne previste dal piano di turno.

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

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

Art. 20 - Premio di risultato.

Nel ribadire il comune intento di garantire il miglioramento continuo della produttività tecnico-economica e della competitività delle Aziende, le Parti concordano, nello spirito di quanto previsto sull'argomento dall'Accordo Interconfederale 23 luglio 1993, di istituire a livello di singola Azienda un PREMIO DI RISULTATO con le caratteristiche già esposte nel punto B) dell'art. 2 del presente contratto.

Per sua natura tale Premio non costituisce base di calcolo per alcun istituto contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Norma transitoria.

L'istituto del "Premio di produttività" previsto e regolamentato dagli artt. 23 e 23 bis del c.c.l. 17 marzo 1992 è soppresso e sostituito a tutti gli effetti dal PREMIO DI RISULTATO previsto dal presente articolo.

A seguito del ridisegno degli assetti contrattuali attuato dall'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993 e dalla regolamentazione di cui agli artt. 1 e 2 del presente contratto, relativamente agli anni 1995 e 1996, le Parti concordano di erogare alla generalità dei lavoratori, con le competenze del mese di agosto 1996 e del mese di maggio 1997, gli importi "una tantum" così parametrati:

Importi erogati (92/93/94)	Importi 95	Importi 96
QM1	757.800	
QM2	702.700	
AS S	697.800	
AS	645.700	
A1 S	623.600	
A1	578.200	Premio produttività
BS S	541.500	96
BS	502.400	
B1 S	473.100	1.865.356
B1	438.600	1.744.923
B2 S	407.100	1.662.245
B2	375.900	1.532.367
CS	323.200	1.463.601
C1	277.000	1.368.423
C2	246.500	1.281.945
		1.202.400
		1.129.545
		1.054.600
		967.100
		879.900
		743.200
		634.778
		557.611
		1.311.578
		1.223.811
		1.180.023
		1.089.034
		1.043.600
		973.311
		911.722
		852.400
		801.322
		746.600
		687.100
		627.900
		533.200
		455.889
		402.056

Resta inteso che tali importi, che per loro natura non sono utilmente considerabili ai fini contributivo-pensionistici nell'ambito del Fondo Elettrici e non hanno riflesso su alcun istituto contrattuale ivi compreso il trattamento di fine rapporto, saranno corrisposti al personale in forza negli anni 1995 e 1996, proporzionandone la misura alla data di assunzione (ai fini della maturazione non sono utili date successive al 1° giorno del mese) in Società che già applicano il presente contratto e/o all'eventuale rapporto part-time.

Chiarimento a verbale.

Restano fissate definitivamente le regolamentazioni pattuite sia a livello aziendale sia a livello di contratto collettivo in materia di premio di produzione, con particolare riferimento alla sistematizzazione attuata dall'art. 23 del c.c.l. 17 marzo 1992 e dai rimandi in esso contenuti.

Art. 21 - Indennità varie - premi - rimborsi spese - sussidi sanitari.

Le indennità alta montagna, per il rimborso spese bicicletta, per lavori gravosi e per l'evacuazione di scorie incandescenti sono abolite a tutti gli effetti, comprese quelle che per analogia e a vario titolo (ex art. 25 precedenti c.c.l.) siano state individuate e ulteriormente specificate a livello aziendale.

Resta comunque convenuto che gli importi concessi a questo titolo, maggiorati di una percentuale pari al 10% e calcolati sulla media di quanto percepito nell'anno solare precedente all'attuale sistematizzazione, a far data dal mese di giugno 1997, saranno

- conservati come elemento individuale della retribuzione dei singoli interessati;
- rapportati a quattordici mensilità;
- non utili ai fini del trattamento di fine rapporto;
- non assorbibili in caso di passaggio di categoria.

1. Indennità per lavori in galleria o caverna.

Ai lavoratori che, all'interno delle gallerie o caverne, siano addetti ad attività civili, elettriche e/o meccaniche di costruzione e di manutenzione ordinaria e straordinaria è dovuta una indennità di Lire 4.000 giornaliera proporzionata alle ore effettivamente prestate. Nel caso di prestazioni pari o superiori a 5 ore tale indennità sarà comunque erogata per intero.

2. Indennità di cassa o maneggio denaro.

Ai cassieri che abbiano continuativamente maneggio di denaro, con responsabilità diretta in caso di errore finanziario, è corrisposta mensilmente un'indennità pari al 5,50% della retribuzione mensile.

L'indennità di cassa, in misura da concordare con il lavoratore eventualmente assistito dalla R.S.U., spetta anche al lavoratore che, pur svolgendo prevalentemente altre mansioni, abbia frequente maneggio o responsabilità di denaro.

Le eventuali - e adeguabili nel tempo - somme richieste dall'Azienda al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate presso un istituto di credito di comune gradimento e gli interessi relativi spetteranno al lavoratore stesso.

3. Premi di nuzialità, natalità e anzianità.

Sono fatte salve le eventuali regolamentazioni in atto nelle singole aziende.

4. Rimborsi spese per istruzione figli.

Per garantire un sostegno economico a quei lavoratori che, in mancanza di scuole nelle loro località di residenza, iscrivono i loro figli altrove, le Società corrisponderanno loro i seguenti importi mensili lordi per ognuno dei figli effettivamente a carico e per la durata di ciascun anno scolastico o accademico:

- * L. 18.000 per un periodo massimo di 5 anni relativamente all'istruzione elementare;
- * L. 25.000 per un periodo massimo di 8 anni relativamente all'istruzione secondaria di 1° e 2° grado;
- * L. 32.000 per un periodo massimo di 6 anni per l'istruzione universitaria.

Gli importi così stabiliti saranno erogati anche nei seguenti casi:

- iscrizione a una scuola privata legalmente riconosciuta o pareggiata in mancanza di una scuola pubblica nella località di residenza;

e, conseguendo la promozione nell'anno scolastico di riferimento, nei casi di:

- iscrizione a una scuola privata legalmente riconosciuta o pareggiata di 2° grado di tipo diverso da quelle pubbliche esistenti sia nella località di residenza sia altrove.

Chiarimenti a verbale.

- A) Agli effetti della corresponsione del rimborso spese per istruzione figli, la durata convenzionale dell'anno scolastico o accademico è di 8 mesi (9 mesi per elementari, medie, medie superiori quando i corsi si concludono con esami obbligatori).
- B) Alle condizioni stabilite, il "rimborso spese istruzione figli" viene esteso a tutti i componenti del nucleo familiare (figli, fratelli, nipoti) effettivamente a carico (vedi detrazioni IRPEF) del lavoratore.
- C) Per gli studenti universitari il rimborso - erogabile per i soli anni di durata del piano di studi previsto dallo statuto della facoltà e comunque alla fine di ogni anno accademico - sarà concesso se lo studente supera - nell'anno considerato - un numero di esami pari a quello previsto dal piano di studio approvato oppure se supera l'80% del numero degli esami previsto con una votazione media non inferiore a 27/30 (e con nessuna votazione inferiore a 24/30).
Per conseguire il rimborso spese per il successivo anno di corso deve, ovviamente, essere stato superato il numero totale degli esami previsto, per il precedente anno, dal piano di studio seguito.

5. Rimborsi spese per viaggio/vitto/pernottamento.

Al lavoratore in missione per motivi di servizio esplicitamente autorizzati spetta il rimborso delle spese di viaggio-vitto-pernottamento sostenute, nei limiti e secondo le modalità - che possono prevedere l'anticipazione di somme - concordate tra Direzione e R.S.U..

Per missioni dalla durata superiore a un mese possono essere pattuite

condizioni particolari, condizioni che dovranno essere concordate con la R.S.U. nel caso di coinvolgimento di gruppi di lavoratori appartenenti alla stessa unità operativa.

6. Sussidi sanitari.

Nelle aziende che già attuano iniziative o interventi di carattere sanitario e per quelle che dovessero decidere al riguardo, fatto salvo quanto convenuto in quella sede e nel rispetto delle leggi che regolano la materia, il contributo per ogni lavoratore sarà non inferiore a lire 50.000 annue.

Dichiarazione a verbale.

Al fine di favorire il migliore impiego delle risorse che nelle aziende verranno destinate all'istituto, nel rispetto delle disponibilità concordate a livello nazionale, nell'ambito dell'Osservatorio di cui all'art. 1, verranno studiate soluzioni tecniche che le Parti potranno eventualmente utilizzare nelle singole realtà.

Detto lavoro di studio dovrà completarsi entro la vigenza del presente contratto.

Art. 22 - Trasferimento.

Il trasferimento di un lavoratore può avvenire per motivate ragioni di servizio o su richiesta dello stesso accolta dall'Azienda.

Nel disporre il trasferimento, la Direzione competente, nel curarsi di contemperare le esigenze del servizio con l'interesse personale del lavoratore, cercherà di sopperire a questa esigenza mediante l'utilizzo di lavoratori disposti a trasferirsi volontariamente.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con congruo preavviso comunque non inferiore ai 30 giorni.

Entro 10 giorni da questa comunicazione il lavoratore - eventualmente assistito dalla R.S.U. - ha facoltà di opporsi.

Entro 20 giorni da questa opposizione, la Direzione valuta - in contraddittorio con l'interessato eventualmente assistito dalla R.S.U. - le considerazioni da lui esposte e decide sul merito del provvedimento.

In caso di trasferimento collettivo, vale a dire di gruppi di lavoratori, la Direzione ne darà comunicazione alla R.S.U. con congruo e tempestivo preavviso al fine di esaminare congiuntamente gli eventuali problemi connessi.

Il lavoratore che risolve il rapporto di lavoro per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al preavviso.

Il lavoratore trasferito in altro comune:

a) conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse tutte le competenze, anche in natura, legate a condizioni locali o a particolari prestazioni presso l'unità di provenienza;

- b) ha diritto al rimborso delle spese di viaggio per sé e per i propri familiari nonché delle spese di trasporto degli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) comprensive degli eventuali oneri per assicurazione sul rischio connesso, previ opportuni accordi con la Società;
- c) beneficerà per 7 anni - qualora non trovi adeguato alloggio o lo trovi ad un affitto eccessivo o la Società non possa provvedervi direttamente, di una indennità mensile pari al 50% dell'equo canone da lui dovuto per un alloggio, nella nuova residenza, di caratteristiche analoghe a quello della località di provenienza;
- d) ha diritto al pagamento di una diaria equivalente a una mensilità di retribuzione sia che traslochi effettivamente sia in caso contrario, diaria che sarà maggiorata di un importo pari a 8 giornate di retribuzione per ogni persona di famiglia convivente a carico e traslocatasi con lui;
- e) in caso di non modifica della residenza, godrà per 4 anni di un compenso per le eventuali maggiori spese sostenute per il viaggio con mezzi pubblici se esistenti e utilizzabili, in caso contrario per ragioni di orario o di coincidenze impossibili si terrà conto - per la valutazione dell'entità del compenso - dei rimborsi chilometrici secondo le tariffe aziendali esistenti;
- f) ha diritto al rimborso della somma eventualmente corrisposta a titolo di indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto.

Al lavoratore trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto come definito al punto b) del presente articolo.

Chiarimenti e dichiarazioni a verbale.

- 1) Tutte le diarie e i compensi previsti dal presente articolo sono soggetti alla legislazione fiscale e contributiva in materia.
- 2) L'indennità alloggio di cui al punto c) sarà corrisposta a seguito di effettivo stabilirsi nella nuova località di residenza da parte del lavoratore, anche se non accompagnato dalla famiglia.
- 3) I trattamenti previsti ai punti precedenti (pagamenti dei costi di trasloco + diaria pari a una mensilità ed eventuali maggiorazioni in funzione dei carichi familiari) e correlati al trasferimento non a domanda saranno applicati al lavoratore, che risolva il rapporto di lavoro non per motivi disciplinari, anche nel caso si traslochi effettivamente entro un anno dall'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro nella residenza di assunzione. Eguale trattamento spetta ai familiari del lavoratore in caso di morte di quest'ultimo.
- 4) Qualora l'alloggio occupato dal lavoratore e dalla sua famiglia sia di proprietà dell'Azienda o sia stato concesso usufruendo di particolari agevolazioni dovrà essere immediatamente lasciato libero sia nella località di provenienza sia nell'ultima sede di lavoro nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo.
- 5) Nel caso di personale trasferito in luoghi disagiati e diversi da quelli d'origine e dopo 10 anni di tale situazione, le Aziende danno assicurazione che, compatibilmente con le esigenze di servizio, sarà ricercato ed effettuato un equo avvicendamento.

Art. 23 - Mensa - alloggio - vestiario - energia elettrica.

1) Mensa.

Per la mensa e le convenzioni ad essa riconducibili valgono le regolamentazioni esistenti a livello di singola azienda/unità lavorativa.

2) Alloggio.

Quando l'alloggio viene fornito dalla Società in relazione alle esigenze del servizio e alla necessità di reperibilità richiesta (eccezion fatta per i giorni di riposo settimanale, ferie, festività o per casi di particolare necessità) l'assegnazione è senza oneri per il lavoratore, nel rispetto e secondo le disposizioni previste dalla legislazione fiscale e contributiva vigente.

Le spese correnti di gestione (manutenzione ordinaria, acqua, luce, gas, telefono...) sono comunque a carico del lavoratore.

Questa assegnazione o altre eventuali assegnazioni a costi ridotti hanno termine sia con la risoluzione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro sia con il mutamento della natura e/o del luogo delle prestazioni.

3) Vestiario.

La Società terrà in dotazione individuale o fornirà senza oneri per il lavoratore:

- impermeabili per tutti coloro, tecnici compresi, la cui normale attività li costringa a lavorare all'aperto e anche sotto la pioggia;
- soprascarpe e/o stivaloni per chi lavora in zone paludose o simili;
- tute estive o invernali (in uno o due pezzi e in ragione di tre ogni due anni salvo maggiori occorrenze legate al particolare compito svolto) o camici ai lavoratori le cui mansioni lo rendano necessario;
- scarpe da montagna per i guardiafilii che svolgono la loro attività in zone di montagna o in zone simili per natura aspra e rocciosa;
- una giacca invernale agli autisti di autocarro e ai motociclisti;
- l'uniforme, quando ne viene prescritto l'uso, ai portieri, ai fattorini e agli autisti di vettura;
- il berretto ai lavoratori tecnici.

4. Energia elettrica.

Il beneficio della riduzione dell'80% sulle tariffe di vendita della energia elettrica per gli usi familiari viene a cessare con decorrenza agosto 1996.

Ai dipendenti che ancora beneficiano di tale istituto, nelle diverse misure stabilite dai precedenti contratti, le Aziende potranno erogare quanto spettante mediante l'individuazione di un importo annuo forfettario regolarmente assoggettato a ritenute fiscali e contributive.

E' facoltà delle Aziende proporre la liquidazione attualizzata degli importi spettanti per i dipendenti pensionandi e pensionati/superstiti.

Dichiarazione a verbale.

Per quanto non esplicitamente dichiarato o innovato sull'argomento, si intendono richiamate integralmente le norme ratificate e contenute nell'art. 27 dei precedenti contratti collettivi.

Capitolo VI - INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 24 - Assenze.

Tutte le assenze debbono essere comunicate dal lavoratore all'Azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo il caso di impedimento per cause di forza maggiore.

Art. 25 - Permessi e brevi congedi.

Le Aziende possono accordare al lavoratore, che ne faccia richiesta per sue giustificate esigenze, permessi e brevi congedi non retribuiti.

In occasione di eventi di carattere familiare e personale di particolare importanza, concordati aziendali, potranno essere concessi permessi retribuiti aggiuntivi rispetto alle ferie.

Per quanto riguarda i permessi, retribuiti e non retribuiti, per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive si fa riferimento a quanto previsto sull'argomento dalle leggi vigenti, con particolare riferimento alla legge 27 dicembre 1985 n. 816 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 26 - Congedo matrimoniale.

In occasione del matrimonio il lavoratore ha diritto a un periodo di congedo pari a 15 giorni consecutivi di calendario a partire dal giorno del matrimonio stesso, non computabile come ferie e con decorrenza della retribuzione.

Rimane l'obbligo del lavoratore di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione del matrimonio.

Art. 27 - Aspettativa.

Al lavoratore non in prova può essere concesso, per motivi che valuterà l'azienda e purché questo non rechi nocumento all'andamento del servizio, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno senza diritto alla retribuzione né decorrenza dell'anzianità.

Art. 28 - Servizio militare.

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

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

Dichiarazione a verbale.

Per eventuali e ancora esistenti applicazioni in tema di "Benemerienze combattentistiche" si fa riferimento al c.c.l. 17 marzo 1992.

Art. 29 - Maternità.

Valgono le vigenti disposizioni di legge, sia per gli aspetti normativi sia per gli aspetti economico-previdenziali, sulla tutela delle lavoratrici madri.

Riconoscendo il valore sociale della maternità, le Aziende garantiranno:

- a) per il periodo (5 mesi) di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la corresponsione del 100% della normale retribuzione, calcolata sulla base di quella del mese precedente l'astensione dal lavoro;
- b) per il periodo di assenza sia obbligatoria sia facoltativa per gravidanza e puerperio, la copertura previdenziale mediante il versamento dei contributi al Fondo di Previdenza Elettrici.

Art. 30 - Malattia e infortunio.

A) Comunicazione dell'assenza.

L'incapacità lavorativa per malattia deve essere comunicata dal lavoratore, salvo casi di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro del primo giorno di assenza.

Il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'Azienda, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza o dal proseguimento della stessa, il certificato medico attestante lo stato di malattia.

B) Controlli.

É facoltà della Società far constatare in qualsiasi momento tale incapacità lavorativa da parte dei competenti organi del Servizio Sanitario Nazionale nei termini e secondo le modalità previste dalle leggi vigenti.

Per quanto riguarda gli accertamenti sanitari di controllo, fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della legge n. 300/70, le Parti concordano che:

- la visita medica di controllo potrà essere effettuata entro fasce orarie di reperibilità del lavoratore dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00 di tutti i giorni, comprese le domeniche e i festivi;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda.

Per eventuali ricorsi si fa riferimento alle norme vigenti.

Il lavoratore che, in relazione e durante il periodo della malattia, debba trasferirsi in località diversa della sua abituale residenza, deve darne tempestiva e preventiva comunicazione all'Azienda per gli opportuni controlli.

Inoltre l'Azienda può far constatare - da parte di Enti pubblici o di Istituti specializzati di diritto pubblico - la capacità lavorativa del dipendente al rientro al lavoro dopo un periodo di infortunio o malattia. L'esito sarà comunicato per iscritto al lavoratore da parte dell'Azienda.

Entro tre giorni da questa comunicazione, nel caso di disaccordo tra medico di fiducia del lavoratore e su richiesta del lavoratore stesso, sarà nominato di comune accordo tra Azienda e dipendente un "terzo" medico.

Nelle more della decisione il lavoratore non può riprendere servizio, tale periodo facendo parte a tutti gli effetti - anche economici - dei termini stabiliti per il diritto alla conservazione del posto.

Se la decisione definitiva del "terzo" medico attesta la capacità lavorativa della persona non si applicano le decurtazioni della retribuzione previste.

Nell'attesa della decisione definitiva, il rapporto di lavoro rimane sospeso per il periodo eccedente rispetto a quello per cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, ma nel caso di decisione definitiva attestante la ritrovata capacità lavorativa del lavoratore sarà reintegrata la retribuzione per tutto questo periodo di sospensione.

C) Trattamento economico.

Al lavoratore, non in prova, assente per malattia viene corrisposta l'intera retribuzione per un periodo di 12 mesi.

Nel caso di assenze per malattie oncologiche, distrofia muscolare, sclerosi multipla, morbo di Cooley o per degenza ospedaliera la retribuzione verrà corrisposta in misura intera fino ad un massimo di 18 mesi e al 70% per ulteriori 6 mesi.

Quando l'assenza è dovuta a infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio, la retribuzione intera spetta sino alla guarigione clinica.

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

D) Conservazione del posto.

Nel caso di assenza per malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi. La malattia che interviene non oltre 30 giorni dalla cessazione della precedente si considera prosecuzione a tutti gli effetti del periodo di malattia.

Nel computo del predetto periodo di 12 mesi non si terrà conto delle assenze dovute a malattie oncologiche, distrofia muscolare, sclerosi

multipla, morbo di Cooley o a degenza ospedaliera.

In caso di più assenze imputabili a una pluralità di episodi morbosi, il diritto alla conservazione del posto viene garantito - indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli tra una malattia e l'altra - fino a un massimo di 18 mesi (24 mesi nel caso di malattie oncologiche, distrofia muscolare, sclerosi multipla, morbo di Cooley, t.b.c.) nell'arco temporale di 36 mesi, escluse le degenze ospedaliere pari ad almeno 15 giorni consecutivi.

Superati i 12, 18 o 24 mesi di cui sopra, al lavoratore che ne faccia richiesta potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di 12 mesi.

Qualora l'assenza per malattia si protragga ulteriormente - e quindi oltre agli eventuali 12 mesi di aspettativa aggiuntivi rispettivi ai 12, 18 o 24 mesi previsti - non consentendo al lavoratore di riprendere il servizio, il rapporto di lavoro può essere risolto o su iniziativa dell'Azienda o su richiesta del lavoratore.

In entrambi i casi il lavoratore ha diritto alle normali indennità di fine lavoro, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

La risoluzione del rapporto di lavoro trascorsi i termini suddetti può anche non avvenire e in questo caso il rapporto di lavoro, oltre a non dar luogo a retribuzione alcuna, rimane sospeso anche se tale periodo sarà utile ai fini della maturazione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

E) Situazioni particolari.

- Ai lavoratori sottoposti a dialisi verranno concessi, per la somministrazione delle terapie collegate a questa particolare patologia, tutti i permessi necessari allo scopo, retribuiti ed esclusi dal computo dei periodi di conservazione del posto come definiti dal presente articolo.
- Per quanto concerne le cure termali si fa riferimento alle leggi vigenti e agli eventuali accordi sindacali sul tema.

F) Infortuni sul lavoro dipendenti non soggetti ad obblighi INAIL.

Le aziende provvederanno ad assicurare i lavoratori tecnici e il personale amministrativo esposto ai medesimi rischi per il caso di morte o invalidità conseguente a infortunio sul lavoro e fino a quando l'assicurazione di legge non sarà estesa anche a loro.

L'assicurazione aziendale dovrà prevedere come minimo le seguenti indennità:

- 5 volte la retribuzione annua in caso di morte;
- 6 volte la retribuzione annua in caso di invalidità permanente;
- l'applicazione delle tabelle INAIL in caso di invalidità parziale.

Chiarimenti e dichiarazioni a verbale.

La "retribuzione" agli effetti del trattamento economico di malattia deve intendersi costituita dai seguenti elementi:

minimo di stipendio o paga; supplementi minimi, livelli salariali di categoria, aumento per anzianità, assegni di merito, livelli di funzione, indennità di contingenza, assegni ad personam come definiti da norme dei precedenti c.c.l., indennità alta montagna, indennità turnisti con maggiorazione limitata al 35% per le notti previste dal piano turni, rimborso spese per istruzione figli.

Le altre indennità previste dall'art. 19 saranno corrisposte in caso di malattia limitatamente a un periodo uguale a quello delle ferie maggiorato di 15 giorni all'anno.

Art. 31 - Diritto allo studio.

Ai lavoratori studenti che frequentino corsi per il conseguimento di una laurea, di un diploma o di una licenza (scuole biennali o triennali successive alla scuola dell'obbligo) verranno concessi permessi retribuiti in misura da concordarsi aziendalmente.

Art. 34 - Volontariato.

Ai lavoratori "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in particolare dalle leggi n. 49 26 febbraio 1967 e n. 266 11 agosto 1991, le Aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno concedere periodi di aspettativa - non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti - di durata anche superiore a 1 anno fino a un massimo di 2 anni, salvo casi particolari ed eccezionali.

Per quanto riguarda i lavoratori volontari impegnati in attività di Protezione Civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia e in particolare dal D.P.R. 21 settembre 1994 n. 613, dalla legge n. 162 18 febbraio 1992 e dal D.M. 24 marzo 1994 n. 379 applicativo della stessa.

Art. 34 bis - Portatori di handicap.

Per quanto concerne i portatori di handicap si fa riferimento all'art. 33 della legge 5.2.92 n. 104, il cui contenuto si intende integralmente richiamato.

Capitolo VII - Ambiente e sicurezza del lavoro.

Art. 35 - Tutela delle condizioni di lavoro.

Impegno delle Parti è perseguire il continuo miglioramento dell'ambiente di lavoro garantendo la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori.

Per una reale concretizzazione dei principi sopra esposti e per dare pratica attuazione a quanto previsto dalle normative vigenti, con

particolare accento su quanto previsto dalla legge n. 300 20 maggio 1970 e dal Decreto Legislativo n. 626 19 settembre 1994 che recepisce direttive comunitarie in tema di miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, si rinvia alla sede aziendale e alle disposizioni ivi previste per la generalità dei dipendenti.

Le intese e le regolamentazioni aziendali in materia faranno così riferimento a quanto previsto dal Capo V - Consultazione e partecipazione dei lavoratori - del D.Lgs. 626/94.

Art. 36 - Formazione professionale.

Premesso che tutte le azioni di addestramento e formazione sono finalizzate all'arricchimento e all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto della continua evoluzione tecnologica del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Aziende realizzeranno idonee iniziative addestrative teorico-pratiche per consentire

- un efficace inserimento di tutti i neoassunti;
- un proficuo aggiornamento dei lavoratori in servizio per quanto concerne temi quali la sicurezza, nuove metodiche di lavoro, automazione dei processi;
- un pronto inserimento nelle nuove mansioni a seguito di avvicendamento.

Sull'argomento e sui diritti/doveri del rappresentante per la sicurezza e dei lavoratori si rimanda a quanto sull'argomento disposto dal D.Lgs. 626/94.

Capitolo VIII - Norme comportamentali e disciplinari.

Art. 37 - Doveri del lavoratore.

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

- rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dalla Società per il controllo delle presenze;
- dedicare attività assidua e diligente nel disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonché quelle impartite dai superiori;
- osservare scrupolosamente tutte le norme di legge e le relative specificazioni aziendali sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- mantenere la massima riservatezza sugli interessi della Società;
- non trarre profitto, con danno della Società stessa, da quanto forma oggetto delle sue mansioni né svolgere attività contraria agli interessi della Società;
- astenersi dallo svolgere durante l'orario di lavoro atti che possono procurargli lucro o distogliere comunque la sua attività dall'espletamento delle mansioni affidategli;
- avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati;
- tenere, nell'espletamento delle sue funzioni, un contegno che concorra al buon nome della Società.

Al lavoratore è vietato inoltre di valersi, anche al di fuori dell'orario

di lavoro, della propria condizione per svolgere - a fini di lucro - attività che siano comunque in concorrenza con quelle della Società e ricevere a tale effetto compensi o regalie sotto qualsiasi forma.

Art. 38 - Norme aziendali.

Oltre che alle norme del presente contratto collettivo di lavoro, i lavoratori devono uniformarsi alle regole che saranno stabilite dalle Società al loro interno, nel rispetto dei diritti dei lavoratori come sanciti dalle leggi vigenti e dal presente contratto.

In ogni caso sarà cura della Società provvedere alla loro diffusione informando tutti i lavoratori mediante comunicazioni di servizio o altri mezzi ritenuti più opportuni.

Art. 39 - Provvedimenti disciplinari.

L'inosservanza da parte del lavoratore delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo, a seconda della gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a 3 ore di retribuzione (minimo + contingenza);
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 41 del presente contratto.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni anche verbalmente e con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui conferisce il mandato in forma scritta.

L'applicazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c) del presente articolo potranno essere impugnati dal lavoratore secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 300/70.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti a) e b) dell'art. 41 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge 604/66 confermate dall'art. 18 della legge 300/70.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 40 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni.

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta o sospensione il lavoratore che:

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

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggiore rilievo.

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

Art. 41 - Licenziamenti per mancanze.

- 1) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nell'art. 40, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo agli impianti o alle attrezzature;
- c) grave pregiudizio all'Azienda a seguito di mancate segnalazioni di guasti alle macchine e/o impianti o di irregolarità nel servizio;
- d) esecuzione senza permesso di lavori nell'Azienda per conto proprio o di terzi, senza impiego di materiale dell'Azienda stessa e durante l'orario di lavoro;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte di personale cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo senza pregiudizio della incolumità delle persone o della sicurezza degli impianti;
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi;

- g) assenze ingiustificate fino a 4 giorni consecutivi ripetute più volte in un anno;
- h) condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- i) atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Azienda nei confronti del lavoratore;
- l) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 40 quando siano stati applicati due provvedimenti di sospensione dal lavoro;
- m) stato di manifesta alterazione psico-fisica durante l'orario di lavoro.

2) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Azienda grave nocumento morale e/o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

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

Art. 42 - Sospensione cautelare non disciplinare.

In caso di licenziamento per mancanze senza diritto al preavviso, l'Azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato e per un periodo massimo di 5 giorni.

L'Azienda comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.

Capitolo IX - Istituti di carattere sindacale.

Art. 43 - Rappresentanza Sindacale Unitaria.

1) Premessa.

Le Aziende firmatarie del presente contratto collettivo di lavoro e le Organizzazioni Sindacali FNLE/CGIL, FLAEL/CISL e UILSP/UIL si danno reciprocamente atto che le rappresentanze dei lavoratori in azienda, in ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti, sono costituite dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) nel rispetto dei principi e

della disciplina stabiliti dal "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993 e dall'Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie del 20 dicembre 1993 (allegati che costituiscono parte integrante del presente contratto collettivo).

2) Costituzione.

- A) L'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta, oltre che dalle Organizzazioni Sindacali sopra richiamate in quanto firmatarie del contratto collettivo di lavoro e a condizione che abbiano espresso formale adesione alla regolamentazione, di cui al punto 4 lettera b) - Parte seconda - del citato Accordo interconfederale, anche da altre Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto e atto costitutivo.
- B) In ogni caso le Organizzazioni Sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge n. 300/1970, che siano firmatarie del presente contratto o comunque aderiscano alla disciplina contenuta nell'Accordo del 20.12.1993, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi della norma sopra menzionata.

3) Composizione.

La R.S.U. è composta per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni Sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni Sindacali firmatarie del presente contratto e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in misura proporzionale ai voti ricevuti nell'unità lavorativa da ciascuna delle liste aventi diritto ai sensi dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993.

4) Compiti e funzioni.

Le parti si danno atto che le funzioni attribuite per legge e/o per contratto alle rappresentanze sindacali aziendali vengono esercitate dalle R.S.U., che divengono pertanto titolari di tutti i relativi diritti, permessi, libertà e agibilità sindacali, poteri e tutele.

Il potere di stipula del contratto collettivo aziendale di lavoro, secondo quanto previsto dal punto 5 prima parte dell'accordo interconfederale 20.12.93, è esercitato sia dalla R.S.U. sia dalle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

5) Numero dei componenti.

A integrazione e specificazione di quanto previsto dal sopramenzionato Accordo interconfederale 20.12.93, il numero dei componenti la R.S.U., che durano in carica 3 anni al termine dei quali decadono automaticamente, è pari a

- n. 3 nelle unità lavorative che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- n. 4 nelle unità da 101 a 200 dipendenti;
- n. 6 nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
- n. 9 nelle unità oltre i 300 dipendenti.

6) Permessi.

La R.S.U. disporrà di un monte ore annuo di permessi retribuiti per l'espletamento dei propri compiti e funzioni per un ammontare non inferiore a 1,5 ore per ogni dipendenti in forza all'unità lavorativa.

A tal fine le Aziende provvederanno - alla data del 31 gennaio di ciascun anno - a comunicare alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto il numero dei dipendenti nonché il numero degli iscritti a ciascuna Associazione.

I permessi di cui sopra dovranno essere richiesti, per iscritto e con un preavviso di almeno 24 ore, alla Direzione aziendale.

7) Elezioni e modalità della votazione.

Le operazioni di voto per l'elezione dei componenti la R.S.U. saranno svolte nel rispetto delle esigenze di lavoro in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Per il luogo e il calendario della votazione saranno presi opportuni accordi con la Direzione aziendale che, per parte sua, fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto.

8) Comunicazione della nomina.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti la R.S.U. sarà comunicata per iscritto - da parte delle Organizzazioni Sindacali - alla Direzione aziendale per il tramite della Associazione industriale territoriale competente.

9) Disposizioni finali.

- A) Nella R.S.U., costituita ai sensi del presente articolo, si identifica anche la rappresentanza dei lavoratori aventi la qualifica di "quadro" ex lege n. 190/85;
- B) Le variazioni occupazionali dell'unità lavorativa, comportanti un numero diverso di componenti la R.S.U., saranno considerate utili al momento della relativa nuova elezione.
- C) Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, secondo quanto espressamente previsto dal comma 3 dell'art. 18 del Decreto Legislativo 626/94, è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito della R.S.U. I permessi retribuiti per l'esercizio di tali specifiche funzioni si intendono aggiuntivi rispetto a quelli previsti al precedente punto 6.
- D) Per quanto non espressamente previsto dalle norme del presente articolo si intendono integralmente richiamate le disposizioni dell'Accordo interconfederale 20.12.1993.

Art. 44 - Assemblee.

Secondo quanto previsto dall'art. 20 della legge n. 300/70, potranno essere promosse dalla R.S.U. e, congiuntamente o singolarmente, dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, assemblee del personale su materie di interesse sindacale inerenti il rapporto di lavoro.

L'esercizio di tale diritto avverrà nel rispetto delle seguenti modalità:

- la convocazione sarà comunicata alla Direzione - per iscritto, con preavviso di 48 ore (salvo casi di particolare urgenza) - con l'indicazione di argomenti trattati, eventuali partecipanti esterni, luogo, data e durata;
- normalmente le assemblee saranno tenute alla fine o all'inizio dell'orario di lavoro o della sosta giornaliera;
- lo svolgimento di tali assemblee durante l'orario di lavoro è limitato a 10 ore retribuite pro capite per anno di calendario durante le quali decorrerà la normale retribuzione ordinaria. 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;
- di volta in volta sarà messo a disposizione, da parte dell'Azienda, un locale idoneo per lo svolgimento di dette assemblee;
- il diritto a indire assemblee retribuite, può essere esercitato

* da parte della R.S.U. entro il limite di 7 ore l'anno

* da parte delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto collettivo - secondo quanto previsto alla lettera a), punto 4., parte prima dell'Accordo interconfederale del 23.12.93 - per le restanti 3 ore l'anno.

Art. 45 - Affissioni.

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

Le R.S.U. hanno quindi il diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità lavorativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro.

Le Organizzazioni stipulanti il presente Contratto Collettivo godono altresì del medesimo diritto, secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 20.12.93 lettera c) punto 4., parte prima, e potranno affiggere, nelle usuali bacheche, comunicazioni e/o stampa sindacale periodica, attinente al rapporto di lavoro, regolarmente autorizzata dalle competenti Autorità e trasmessa a firma dei Segretari sindacali.

Copia di tutto questo materiale dovrà essere portata tempestivamente a conoscenza della Direzione aziendale.

Art. 46 - Permessi per motivi sindacali.

Oltre a quanto previsto dall'articolo specifico sulle R.S.U., le OO.SS. stipulanti il presente Contratto hanno altresì diritto, per lo svolgimento della loro attività associativa - compresa la partecipazione a riunioni, congressi, corsi di formazione sindacale -, a un monte ore annuo complessivamente pari a mezz'ora per ogni dipendente in forza all'Azienda.

Le Organizzazioni Sindacali comunicheranno alle Aziende, oltre alla ripartizione del monte ore di cui sopra, l'elenco dei lavoratori che hanno diritto a fruire di tali permessi sindacali.

Permessi retribuiti sono concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio e fino a un massimo di 7 giornate l'anno, ai lavoratori membri di organi direttivi nazionali, regionali e territoriali (provinciali, zonali, comprensoriali o simili) nonché degli organi di controllo e/o collegio dei probiviri delle Confederazioni sindacali e delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto collettivo per l'espletamento delle loro funzioni.

I permessi di cui sopra dovranno essere richiesti secondo le modalità previste per la R.S.U..

Art. 47 - Riscossione contributi sindacali.

Le Società provvederanno alle trattenute sindacali sulle retribuzioni mensili sulla base di deleghe individuali firmate dai singoli lavoratori.

La misura della trattenuta - da operarsi su 14 mensilità annuali e da versarsi secondo modalità che le Organizzazioni Sindacali comunicheranno - è fissata in cifra o in percentuale dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali che possono altresì comunicarne variazioni.

La retribuzione di riferimento per effettuare il calcolo di cui sopra è così composta: minimo, supplementi dei minimi, aumenti per anzianità, livelli salariali di categoria, livelli di funzione, supplementi parametrici dei minimi, indennità di contingenza, premio di produzione.

Le deleghe rilasciate si intendono a tempo indeterminato, salvo disdetta attraverso comunicazione scritta alla Direzione della Società.

In questo caso la trattenuta viene a cessare dal mese successivo a quello nel quale la revoca stessa sia pervenuta alla Direzione della Società.

Le deleghe devono essere redatte su apposito modulo predisposto dalle Organizzazioni Sindacali.

Mensilmente le Società comunicheranno alle Organizzazioni Sindacali locali l'elenco nominativo degli iscritti e le eventuali variazioni intervenute.

Capitolo X - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 48 - Risoluzione del rapporto.

Il rapporto di lavoro, oltre che per i motivi previsti dall'articolo sui licenziamenti per mancanze, può essere risolto anche nei seguenti casi:

1) compimento dei requisiti di età, secondo quanto previsto dalla normativa

vigente con particolare riferimento alle leggi n. 335 8 agosto 1995 ("Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare") e n. 724 23 dicembre 1994 (età e requisiti contributivi per la pensione di vecchiaia che vanno a regime quanto all'età - 65 anni se uomini e 60 anni se donne - dal 1° gennaio 2000 e quanto agli anni di contribuzione - 20 anni - dal 1° gennaio 2001) per il conseguimento della pensione di vecchiaia;

- 2) invalidità, determinata da malattia professionale o infortunio sul lavoro, che dia diritto a pensione da parte del Fondo o dell'INPS;
- 3) dimissioni;
- 4) decesso.

Dichiarazioni a verbale.

- A) Le lavoratrici hanno facoltà, in base all'art. 4 della legge n. 903 9 dicembre 1977 ("Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"), di optare per la prosecuzione del rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini dalle leggi vigenti.
- B) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per invalidità, le Parti ricercheranno le modalità più opportune perché ciò avvenga superando - laddove necessario - l'eventuale ostacolo dell'inerzia del lavoratore.
- C) In caso di decesso tutte le indennità di fine lavoro, ivi compreso il preavviso, saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le disposizioni previste nel Codice Civile (art. 2122).
Se il decesso di un lavoratore con anzianità inferiore ai 10 anni avviene per cause di servizio agli aventi diritto spetterà una integrazione al trattamento di fine rapporto fino ad arrivare a 10 anni effettivi.

Art. 49 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova può essere risolto, salvo i casi espressamente previsti dal punto 2 dell'art. 41, da una delle due Parti - mediante comunicazione scritta - con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- 1 mese con anzianità fino a due anni compiuti;
- 3 mesi con anzianità da due a dieci anni compiuti;
- 4 mesi con anzianità oltre i dieci anni compiuti.

La decorrenza del preavviso è stabilita nella metà o nella fine di ciascun mese.

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

I termini di cui sopra sono ridotti alla metà in caso di dimissioni.

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

La parte che riceve la disdetta può troncare il rapporto di lavoro, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non prestato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, vale ai fini dell'anzianità di servizio.

Durante tale periodo l'Azienda deve concedere al lavoratore dei permessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, per la ricerca di una nuova occupazione.

Dichiarazione a verbale/Casi particolari.

1. Nei casi sottospecificati, in aggiunta al trattamento di fine rapporto spettante e in sostituzione dell'indennità di preavviso, i lavoratori, all'atto della cessazione, hanno diritto alla corresponsione di:
 - a) 4 mensilità nel caso di dimissioni una volta raggiunti i requisiti per la pensione;
 - b) 4 mensilità nel caso di lavoratrici, con almeno 5 anni di anzianità, dimissionarie a causa del matrimonio entro 6 mesi dalla celebrazione dello stesso o dimissionarie per maternità entro l'anno di età del figlio indipendentemente dall'anzianità di servizio;
 - c) 5 mensilità nel caso di collocamento a riposo per pensione avendo raggiunto il massimo degli anni di contribuzione (40 anni per uomini e donne).
2. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro in caso di morte o per invalidità a seguito di malattia o infortunio anche extraprofessionali verrà corrisposta una integrazione dell'indennità sostitutiva del preavviso sino a raggiungere 5 mensilità complessive di retribuzione.
3. Le mensilità aggiuntive di cui alla presente dichiarazione a verbale sono costituite dagli stessi elementi valevoli per il computo della indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 50 - Trattamento di fine rapporto.

Per la disciplina di tale istituto si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 2120 del Codice Civile e dalla legge 29 maggio 1982 n. 297.

Art. 51 - Certificato di lavoro.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice Civile, l'Azienda dovrà rilasciare al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 52 - Previdenza.

Il trattamento previdenziale spettante ai lavoratori è quello previsto dalle leggi che regolamentano, direttamente o indirettamente, il "Fondo di previdenza per i dipendenti dall'Ente Nazionale per l'Energia Elettrica e dalle aziende elettriche private".

Dichiarazione a verbale.

Le Parti, consapevoli della rilevanza dell'argomento nel quadro dell'ormai prossima armonizzazione dei regimi pensionistici sostitutivi prevista dalla legge 335/1995 e anche alla luce delle difficoltà strutturali in cui versa il Fondo di Previdenza Elettrici (F.P.E.), si attiveranno presso gli organi competenti affinché siano individuate soluzioni idonee al superamento dell'attuale situazione, senza oneri aggiuntivi per le imprese e nel pieno rispetto delle situazioni contributive fin qui maturate dai singoli lavoratori.

Le parti - di conseguenza - assumendo l'obiettivo di costituire un Fondo Pensione Complementare, convengono di istituire entro il 1° ottobre 1996 una Commissione di studio paritetica composta da ... persone la cui attività sarà finalizzata alla definizione di proposte da demandare alle parti inerenti la costituzione del predetto Fondo.

Capitolo XI - CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 53 - Inscindibilità e interpretazione del contratto.

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

L'interpretazione delle norme del presente contratto è demandata alle Parti stipulanti.

Art. 54 - Distribuzione del contratto.

Le Aziende distribuiranno a ciascun lavoratore in forza alla data di stipulazione del presente contratto una copia dello stesso.

Art. 55 - Decorrenza e durata del contratto.

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e richiamato nel capitolo 1, il presente Contratto Collettivo ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Fatte salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1995 e sarà valido per la parte economica fino al 31.12.1997 e fino al 31.12.1998 per la parte normativa.

Il contratto si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdetto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima delle scadenze come sopra stabilite.

APPENDICE

1. Pari opportunità.

Alla luce di quanto disposto dalla legge 9 dicembre 1977 n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), dalla legge 10 aprile 1991 n. 125 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro) e delle iniziative intraprese in materia a livello nazionale ed europeo, le Parti convengono di promuovere azioni finalizzate a individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo, soggettive e oggettive, che non consentano alle donne una effettiva parità di opportunità al lavoro e nel lavoro.

A tal fine verranno programmati in ogni azienda specifici incontri tra le Parti allo scopo di agevolare l'acquisizione di informazioni e promuovere studi e ricerche per rendere possibile un pari sviluppo professionale, tenendo conto delle possibilità tecnico-organizzative e delle specificità del settore.

In materia di politica degli orari e di ambiente di lavoro, le Parti, pur richiamandosi alle vigenti norme legislative e alle specifiche previsioni contrattuali, evidenziano l'opportunità di valutare con particolare sensibilità le richieste di permesso avanzate per comprovate esigenze di carattere familiare.

Nell'ambito del previsto OSSERVATORIO DI SETTORE, con specifico riferimento alle finalità esposte in premessa alla presente appendice ed espressamente previste dall'art. 1 della legge 125/91, saranno valutate congiuntamente, anche al fine di prevenire eventuali conflitti in ordine all'applicazione delle normative in materia, tutte le azioni positive possibili per rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, con particolare attenzione alle ricadute in materia di organizzazione e distribuzione del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

- ...OMISSIS...
- Assetti contrattuali e politiche del lavoro. Schema di Protocollo 23 luglio 1993.
 - Accordo sulla disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.
 - NON ACQUISITE TABELLE INERENTI:
minimi tabellari e supplementi dei minimi per i prod. indipendenti di energia elettrica (rinnovo parte economica 1996-97)

2 2 2 2

pppp