

ûûûû

Parte politica del Contratto

Premessa

La Federelettrica e le OO.SS. FNLE-FLAEI-UILSP ribadiscono l'importanza fondamentale del ruolo svolto dalle imprese pubbliche locali in generale e da quelle elettriche ed energetiche in particolare nel processo di crescita sociale, civile ed economica della collettività.

Le Parti confermano l'importanza di conseguire concreti risultati in ordine agli obiettivi di razionalizzazione e di miglioramento della efficienza, economicità, qualità dei servizi pubblici locali, contribuendo a rilanciare la formula della gestione pubblica nel settore delle autonomie locali. In tale ottica le Parti ritengono necessario un impegno per favorire il progressivo affermarsi nelle Aziende municipali di elementi di efficienza e competitività in grado di contrastare le tendenze alla privatizzazione.

L'obiettivo è sempre quello di vedere l'Azienda municipale delineata come impresa con spiccati caratteri di imprenditorialità e di managerialità e dotata concretamente di piena autonomia operativa.

In particolare, le Parti ribadiscono la necessità che, anche sulla base dell'emanazione della legge n. 142/90, in sede di modifica dell'assetto istituzionale delle Aziende municipali venga confermato il carattere privatistico del rapporto di lavoro dei dipendenti del settore in un quadro che, anche attraverso la razionalizzazione del sistema dei controlli tutori, non ponga vincoli all'autonomia contrattuale delle Parti stesse.

Alla definizione di una nuova configurazione giuridica delle Aziende Municipali che ne sancisca l'assimilazione agli Enti pubblici economici, si deve accompagnare il varo di una politica di sostegno agli investimenti in grado di favorire il raggiungimento e il mantenimento di elevati standards di efficacia e di efficienza per il contenimento dei costi.

Politica energetica e settore elettrico municipale

La Federelettrica e le OO.SS. rilevano con soddisfazione che il quadro legislativo all'interno del settore energetico si è arricchito di alcuni provvedimenti che appartano modifiche positive e nuove opportunità per le Aziende pubbliche locali, opportunità che vanno sfruttate soprattutto.

Le leggi nn.9 e 10/1991 attuative del Piano Energetico Nazionale possono costituire uno strumento fondamentale di politica energetica per tutti gli operatori pubblici e privati.

In particolare le autonomie locali e le aziende speciali territoriali sono nelle condizioni di svolgere un ruolo determinante nello sfruttamento delle fonti rinnovabili e assimilate e nel risparmio energetico.

In tale quadro, occorrerà che siano assolti nella maniera più incisiva i compiti di programmazione e controllo alle Regioni e ai Comuni, che nel loro territorio di competenza diventano soggetti attivi incaricati di definire piani energetici locali in armonia con quello nazionale, di proporre iniziative, di definire strumenti ed incentivi sia verso gli operatori che verso i consumatori.

Inoltre vengono estese le possibilità di produrre energia elettrica da parte delle AEM, anche prevedendo incentivi economici, prefigurando così una

maggior presenza degli Enti locali nel settore elettrico nazionale.

Per quanto riguarda le imprese elettriche municipali, l'art. 21 della legge 9/1991 ridefinisce completamente i rapporti con l'Ente di Stato prevedendo che le stesse concorrano con l'Enel, nell'ambito del settore pubblico dell'energia elettrica, al conseguimento dei fini di utilità generale previsti dalla legge di nazionalizzazione in un'ottica di gestione globale e integrata del servizio elettrico.

Inoltre, le imprese elettriche degli Enti locali potranno instaurare oltre che con l'Enel, altre forme di collaborazione tese a scambi e cessione di energia che obbligherà sempre più le AEM ad operare anche al di fuori del loro ambito locale.

A tutto ciò va aggiunto che la Federelettrica - a nome e per conto delle aziende - è tenuta a stipulare un Contratto di programma con il Ministero dell'Industria con gli obiettivi di incrementare la produzione elettrica, di sviluppare le fonti rinnovabili, di tutelare l'ambiente, di migliorare la qualità e l'efficienza operativa del servizio. Questi obiettivi comportano un investimento globale di circa 5000 miliardi nel quinquennio 1991-95.

Ciò significa che le imprese elettriche degli Enti locali dovranno sviluppare la loro capacità imprenditoriale incrementando i propri investimenti che dovranno essere finalizzati a fornire un servizio sempre più efficiente ed a costi sempre più contenuti.

A tal fine le AEM dovranno sempre più caratterizzarsi come Aziende pluriservizio, in grado di sviluppare, attraverso l'integrazione tra più servizi, nuove iniziative di produzione elettrica e una maggiore tutela dell'ambiente.

Le Parti prendono atto che questa è la sfida che settore elettrico municipale il cui esito avrà effetto determinante sulle possibilità di sviluppare l'istituto della municipalizzazione per l'erogazione dei servizi energetici nel nostro Paese.

Relazioni Industriali

Le Parti, fermo restando il reciproco impegno a ricercare concordemente risposte e soluzioni ai problemi oggetto di informazione, consultazione, confronto, contrattazione nel pieno rispetto dell'autonomia dell'attività imprenditoriale e delle rispettive e distinte responsabilità, si impegnano ad attuare periodici incontri, a livello nazionale e aziendale, al fine di perseguire il più ampio coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze nelle politiche aziendali, con l'obiettivo di realizzare livelli sempre più elevati di efficienza e qualità del servizio.

La Federelettrica e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, convengono di basare i loro rapporti, nonché quelli estrinsecantisi in sede locale, su un sistema di relazioni industriali che sia adeguato a fronteggiare realtà sempre più complesse e che, alla luce di intese che fossero definite in sede confederale anche in tema di regolamentazione dei conflitti collettivi, abbia a precisare:

- 1 - i ruoli, le funzioni e le responsabilità delle parti;
- 2 - le modalità, i limiti e i tempi su cui basare la dialettica sindacale in ordine ai vari temi di discussione.

Le Parti convengono che l'intento di procedere nel senso sopra indicato è favorito dal quadro normativo delineatosi in seguito alla stipula del Protocollo Cispel/CGIL-CISL-UIL del 20/7/1989 in cui, tra l'altro, va posto in rilievo il positivo riconoscimento dei diritti degli utenti e della necessità di un loro contemperamento, in una moderna società civile, con i diritti e gli interessi oggetto del conflitto sociale. A tal fine le Parti stesse convengono di proseguire nel cammino verso un moderno e più incisivo sistema di relazioni industriali.

Nel sottolineare la rilevanza del suddetto Protocollo, le Parti convengono che la valorizzazione e il rispetto delle sue norme, in particolare di quelle relative alla prevenzione e al raffreddamento dei conflitti sindacali, è condizione concreta per l'evolversi di un corretto sistema di relazioni industriali.

Inoltre, le Parti stesse, convengono sulla necessità di mantenere fermi nell'arco della vigenza contrattuale i livelli di competenza previsti per ciascun livello (nazionale e aziendale) e la non riproponibilità delle materie definite ad altri livelli.

I periodici incontri sopracitati, che hanno appunto l'obiettivo di realizzare tra le Parti momenti di informazione, consultazione, confronto e contrattazione, si svolgeranno sulla base delle "procedure attuative" di cui all'apposito paragrafo dell'art. 43 del presente CCNL ed avranno per oggetto, oltre ai temi previsti nei vari articoli contrattuali, gli argomenti di seguito indicati nel presente paragrafo.

Gli incontri a livello nazionale tra la Federelettrica e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, hanno gli oggetti sottospecificati:

a) informazioni sulla politica energetica, sulle prospettive di sviluppo del servizio, con particolare riferimento ai programmi di investimento del settore;

b) confronto sulle norme nazionali ed europee, che regolamentano i criteri di sicurezza degli impianti e delle reti, per la salvaguardia dell'integrità fisica dei cittadini utenti e dei lavoratori interessati;

c) confronto sulle politiche tariffarie e più in generale sulla situazione economico-finanziaria del settore;

d) confronto sulle prospettive di introduzione di nuove tecnologie nel settore energetico;

e) confronto sulle politiche occupazionali e di formazione professionale;

f) confronto sul quadro legislativo che regola l'assetto delle imprese pubbliche locali e sull'efficacia, efficienza ed economicità dei servizi nel quadro delle iniziative avviate dalla Cispel e dalle Federazioni ad essa associate in materia di recupero della produttività.;

g) confronto sulle Pari Opportunità.

h) confronto per valutare la possibilità di istituire un osservatorio sui portatori di handicap nel settore delle AEM.

Oltre a quanto previsto dai singoli articoli del testo contrattuale, si svolgeranno a livello aziendale ulteriori incontri tra le Commissioni Amministratrici, o rappresentanti dalle stesse delegati, e le OO.SS.

stipulanti il presente CCNL, eventualmente assistiti dalla Federelettrica e dalle Organizzazioni Sindacali confederali territoriali. Tali incontri, che si articoleranno secondo le procedure previste per l'informazione, riguarderanno le più importanti scelte di politica aziendale in occasione della formazione dei bilanci preventivi e consuntivi (il cui esame verrà effettuato entro un congruo periodo di tempo precedente all'approvazione per quanto riguarda il bilancio preventivo ed entro il mese successivo a quello della definitiva approvazione per ciò che concerne il bilancio consuntivo), dei piani pluriennali e dei relativi investimenti, della localizzazione e utilizzazione degli impianti di produzione, della formulazione delle linee generali delle modifiche degli assetti societari e delle ristrutturazioni aziendali finalizzate al miglioramento del servizio, con riferimento anche ai programmi aziendali di politica occupazionale e all'incremento della produttività.

In vista di tali incontri, verranno trasmessi alle OO.SS. elementi conoscitivi sugli argomenti in questione.

Apposite Commissioni tecniche formate dai rappresentanti delle aziende e delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, potranno essere costituite per acquisire le informazioni circa l'andamento delle ristrutturazioni al fine di rendere più proficuo il confronto successivo finalizzato a valutarne i risultati.

Le Parti si impegnano ad operare in modo che appositi incontri vengano attuati tra le strutture dei Comitati Regionali della CISPEL e le corrispondenti Segreterie Regionali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, eventualmente assistite dai corrispondenti livelli territoriali delle confederazioni sindacali in merito ad aspetti specifici di programmi territoriali oppure a riflessi locali dei programmi stabiliti in sede nazionale relativamente a: politica energetica e tariffaria, politica finanziaria, iniziative di ristrutturazione del settore e politica occupazionale.

DEFINITO 27/11/91

Art. 2 - APPALTI

1. In materia di appalti, le Aziende sono impegnate ad operare nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti con particolare riferimento alla legge n. 1369/1960 e n. 55/1990 nonché delle norme previste in materia di antimafia. Ciò, tenendo presente il principio che alle Aziende stesse compete di svolgere direttamente, con il proprio personale, le opere e i servizi che fanno parte del ciclo produttivo e costituiscono il normale esercizio dell'attività aziendale, sempreché tali opere e servizi abbiano carattere continuativo e possano essere utilmente realizzati dalle Aziende al fine di una più razionale ed economica organizzazione qualità e sicurezza del servizio.

2. La risorsa appalto per l'esecuzione di opere e servizi va considerata "aggiuntiva" a quella interna e pertanto è da considerarsi come strumento di flessibilità gestionale e di snellezza operativa per l'esecuzione sia di attività estranee al ciclo produttivo specifico aziendale sia di tutte quelle funzioni che possono essere svolte all'esterno dell'Azienda con maggiore utilità e tempestività ai fini sopra individuati, nonché i lavori

che per la loro rilevanza ed entità e/o non ricorrenza e/o urgenza non possono essere effettuati con normale organizzazione aziendale.

3. Particolare attenzione dovrà essere rivolta alle attività collegate ai processi di progressiva qualificazione operativa aziendale, al fine di mantenere all'interno delle Aziende le conoscenze professionali e le esperienze rispetto ai metodi di lavoro, alle tecnologie e ai materiali o di favorire il recupero di quelle attività ad elevata qualificazione professionale-tecnologica congruenti con il ciclo produttivo aziendale, che avessero subito nel tempo una fuoriuscita dalle Aziende.

4. Le Aziende comunicheranno periodicamente alle OO.SS. locali stipulanti il presente CCNL le linee guida strategiche aziendali in materia di appalti contenenti i necessari riferimenti numerico-quantitativi. Sui contenuti di tale informativa, dietro richiesta delle OO.SS., potrà essere avviato un apposito confronto che dovrà avere inizio entro 10 giorni da detta richiesta. Nel corso dell'anno, in occasione di appalti di lavori rilevanti ne verrà data preventiva informazione alle OO.SS. che - entro 7 giorni potranno richiedere un incontro al fine di ottenere più dettagliati chiarimenti.

5. Tutti gli appalti possono essere attuati solamente se non implicino la risoluzione non consensuale del rapporto di lavoro del personale addetto ai lavori o servizi che si intende appaltare e la conseguente diminuzione degli organici.

6. I lavori appaltati saranno seguiti e controllati da personale tecnico dell'Azienda di adeguato livello professionale allo scopo di effettuare i controlli di cui all'art. 1662 c.c. e di accertare che lo svolgimento dei lavori stessi proceda secondo i capitolati.

7. Le Aziende impegneranno con apposita, formale dichiarazione le ditte appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

DEFINITO IL 5/12/91

Art. 3 - ASSUNZIONE DEL PERSONALE

1. L'assunzione di personale viene effettuata dalle Aziende in conformità alle norme di legge e contrattuali.

2. Le Aziende annualmente comunicheranno alle OO.SS. locali stipulanti il presente CCNL gli indirizzi strategici orientativi in tema di assunzioni precisandone le modalità di effettuazione (selezione pubblica o selezione privata - attuate anche mediante strutture esterne specializzate - e altre stabilite dalle norme di legge vigenti) ed indicando i relativi riferimenti numerici. Sui contenuti di tale comunicazione, qualora le OO.SS. lo richiedano, verrà avviato un apposito confronto.

3. Nel corso dell'anno stesso le Aziende daranno preventiva comunicazione alle OO.SS. delle assunzioni che nell'anno stesso verranno via via effettuate in realizzazione del piano. Nel caso di sostanziali variazioni degli indirizzi strategici le Aziende ne daranno tempestiva comunicazione alle OO.SS..

Per le assunzioni dei Quadri le Aziende daranno preventiva informazione alle

OO.SS. locali stipulanti il presente CCNL.

4. In caso di selezioni pubbliche hanno diritto di partecipare a tutte le fasi dei lavori delle Commissioni esaminatrici, in qualità di osservatori e pertanto senza diritto di voto, fino ad un massimo di tre rappresentanti designati dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, maggiormente rappresentative. Ad eccezione dei casi di assunzione dei quadri e del personale delle catt. ASS e AS, è inoltre prevista la partecipazione di tre osservatori sindacali di cui al capoverso precedente anche nelle selezioni private, limitatamente alla fase di scelta finale della rosa di candidati indicata dalle strutture esterne incaricate della preselezione.

5. Alle selezioni pubbliche possono partecipare anche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato non in possesso del titolo di studi o richiesto, purchè inquadrati nella categoria corrispondente al posto messo a concorso o in quella immediatamente inferiore. In quest'ultimo caso dovranno però aver maturato anni di anzianità di categoria.

6. In casi eccezionali di comprovata e motivata necessità, a favore del personale neo assunto, al quale si richiedono particolari esperienze e/o - titoli di anzianità convenzionale.

Assunzioni a tempo determinato

7. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 23 - della legge n. 56 del 28 febbraio 1987 è consentita l'apposizione di un termine alla durata del Contratto di lavoro, oltre che nei casi già previsti dalle leggi in vigore anche nei seguenti casi:

1) per coprire le necessità straordinarie dell'Azienda quali ad esempio: assunzione di nuovi servizi, inserimento di nuove tecnologie; avvio di processi di riorganizzazione e riconversione;

2) per la sostituzione dei lavoratori assenti per i quali la legge o il Contratto collettivo dispongono la conservazione del posto, - nonchè per sostituire personale in stato di detenzione preventiva o sottoposto a misure di sicurezza personali o a provvedimenti comunque restrittivi della libertà personale oppure sospeso in via cautelare per motivi disciplinari.

8. Il personale assunto a tempo determinato ai sensi del presente articolo non può superare il limite del 5% del personale in forza al 1° gennaio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

Le Parti dichiarano che, fermo restando in ricorso alle disposizioni di legge nei casi da queste previsti, il presente articolo costituisce attuazione delle disposizioni di cui all'art. 23 punto 1, legge 28/2/1987 n. 56.

Periodo di prova

9. Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova non superiore a 3 mesi. Tale periodo viene elevato a non più di 6 mesi per i quadri e per lavoratori di gruppo A.

10. Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo tabellare integrato fissato dal presente Contratto per la categoria cui il lavoratore è assegnato in relazione alle mansioni affidategli.

11. Durante il periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo da ciascuna delle due Parti in qualsiasi momento senza preavviso e della stessa sarà data informazione anche alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

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

13. Trascorso il periodo di prova senza che venga data comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore si intende confermato automaticamente in servizio a termini e per gli effetti del presente Contratto.

14. Le norme relative alla previdenza e quelle particolari di cui agli articoli 30 e 31 - relativamente a quest'ultimo escluso il punto B - non si applicano durante il periodo di prova.

15. Il periodo di prova è utilmente considerato agli effetti dell'anzianità e del trattamento previdenziale.

Assunzioni a tempo parziale

16. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 5 della Legge n. 863 del 19.12.1984, è consentita l'assunzione di personale part-time, sia con distribuzione oraria "orizzontale" che "verticale".

17. Il personale assunto a tempo parziale ai sensi del presente articolo non verrà conteggiato nei limiti numerici di cui all'art. 4 del presente CCNL.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono di definire in sede di collazione del nuovo CCNL una specifica normativa riguardante i riflessi sulle AEM in materia di assunzioni derivanti dalla legge n. 223/1991 qualora questa risultasse applicabile a dette Aziende.

In particolare, le Parti, ai sensi del 2° comma dell'art. 25 di detta legge, definiranno gli ambiti di applicazione delle quote di riserva sulle assunzioni previste dallo stesso art. 25

DEFINITO IL 17/9/91

Art. 4 - ORARIO DI LAVORO

Resta ferma la possibilità per le Parti di individuare e contrattare aziendalmente, oltre a quanto già previsto dal CCNL, altre eventuali articolazioni di orario, la relativa disciplina e, in casi di particolare disagio il relativo trattamento economico.

Dopo un periodo di sperimentazione in sede aziendale, la Commissione mista nazionale Federelétrica-OO.SS. esaminerà la situazione dei vari trattamenti economici stabiliti localmente per la definizione di una disciplina comune.

DEFINITO 27/11/91

ORARIO DI LAVORO

Sulle tematiche dell'orario di lavoro e sugli sviluppi che ne possono conseguire, le Parti convengono di incontrarsi entro il 1993 per esaminare seguenti aspetti:

- orientamenti generali presenti nel Paese
- normative di legge e soluzioni emergenti nella contrattazione collettiva

Ciò anche allo scopo di favorire il diffondersi nelle Aziende di articolazioni di orario tendenti a migliorare l'efficienza e la produttività delle Aziende, nonché l'efficacia e la qualità dei servizi, con particolare attenzione per le esigenze dell'utenza e della cittadinanza.

DEFINITO IL 5/12/91

Art. 4

Inserire il seguente paragrafo

Part-time

- Le Parti - dandosi atto dell'esaurimento della sperimentazione avviata a partire dal 1.01.1990 sulla base della disciplina introdotta nell'Ordinamento Giuridico dalla L. 19/12/84 n. 863, nonché della definizione in sede CPDEL dei criteri applicativi che regolano il regime previdenziale del Contratto a tempo parziale - convengono che la costituzione del rapporto di lavoro part-time avvenga mediante l'assunzione ex art. 3 o mediante la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno dei dipendenti in servizio.

- Entro il 31 Ottobre di ogni anno i lavoratori interessati presenteranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, domande che dovranno indicare i motivi e la durata per cui si richiede il part-time.

Le Aziende potranno accoglierle in base alla propria realtà ed organizzazione motivando le scelte effettuate in un'apposita consultazione con le OO.SS. locali stipulanti il presente CCNL.

Qualora il numero delle domande presentate sia superiore alla entità dei possibili fruitori (3% del numero dei dipendenti in servizio) indicate dall'Azienda, in seguito alla consultazione di cui sopra saranno definite dall'Azienda stessa apposite priorità sulla base dei motivi di carattere personale o familiare indicati dai - richiedenti.

- Il part-time, con distribuzione oraria sia "verticale" che "orizzontale", comporta un orario ridotto in misura del 50% rispetto al normale orario

settimanale.

- In presenza di specifiche esigenze organizzative, ai sensi del 4° comma art. 5 Legge n. 863 del 19.12.1984, il personale a tempo parziale potrà prestare occasionalmente lavoro supplementare nella misura massima del 20% dell'orario settimanale.

- Il part-time è ammissibile a condizione che il numero dei lavoratori addetti a determinate mansioni sia tale da consentire per una parte di essi la temporanea riduzione della durata giornaliera della prestazione senza detrimento per il servizio. All'Azienda è comunque riservata la facoltà, anche su richiesta dell'interessato di destinare il lavoratore cui - mediante trasformazione del rapporto a tempo pieno - è concesso il part-time, a mansioni e reparti o uffici diversi nell'ambito della stessa categoria di inquadramento.

- Sono comunque incompatibili con il part-time le seguenti posizioni:

- quadri e dipendenti di gruppo A
- lavoratori che prestano servizio in turno;
- lavoratori le cui mansioni determinano, di regola, richiesta di reperibilità;
- lavoratori cantieristi;
- lavoratori che operano in squadre o che sovrintendono direttamente al lavoro delle stesse;
- lavoratori che prestano la propria attività non occasionalmente in trasferta.

- Sono esclusi dall'accesso al part-time i lavoratori durante il periodo di prova e fino all'esaurimento delle azioni formative eventualmente in corso.

Trattamento economico e normativo

Vale il principio della parità di trattamento, secondo il quale le norme previste dal CCNL per il personale a tempo pieno devono essere applicate al personale a tempo parziale in misura proporzionale o comunque adattata alla più limitata durata del lavoro, sempre che siano compatibili con la speciale natura del rapporto.

Trattamento economico

Gli elementi costitutivi dello stipendio nonché i benefici relativi all'istituto della produttività e l'EDR ex accordo 14.1.1988 vanno corrisposti in misura proporzionale alla durata della prestazione rispetto ai valori previsti per i lavoratori a tempo pieno.

- Fermo restando che, in generale il principio della proporzionalità vale anche per le indennità, verranno peraltro corrisposte in misura intera quelle indennità non influenzate dalla ridotta durata della prestazione lavorativa.

- Ricorrendone i presupposti, i compensi aventi natura di rimborso o di concorso spese verranno corrisposti per intero (ad es. rimborso spese istruzione figli concorso maggiori spese di trasporto ex art. 14).

- Le corresponsioni ultra mensili (13^a e 14^a mensilità) saranno erogate pro-rata, in relazione al tempo trascorso in part-time o in full-time nel

corso dell'anno solare di riferimento.

Le agevolazioni tariffarie (pro-rata) e la provvidenza CRAEM (per intero) sono compatibili con l'istituto del part-time.

2) Decorrenza dell'anzianità

Per gli aumenti collegati alla anzianità di servizio (supplementi minimi, livelli salariali, aumenti biennali) il periodo trascorso a part-time vale per intero ai fini della maturazione del diritto, mentre l'aumento come sopra proporzionato resterà invariato al rientro in full-time.

Per altri istituti contrattuali (es. ferie, malattia) l'anzianità continua a decorrere in modo identico sia per i part-timers sia per i full-timers.

L'anzianità di servizio utile ai fini della progressione di carriera riguardante i part-timers va riproporzionata.

3) Indennità sostitutiva del preavviso e mensilità aggiuntive

Saranno calcolate con riferimento alla retribuzione (intera o ridotta) in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

4) Trattamento di fine rapporto

Vale quanto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

L'espletamento di attività retribuite o comunque remunerate da parte dei part-timers costituisce causa di risoluzione automatica del rapporto di lavoro alle dipendenze delle Aziende Elettriche Municipalizzate, a meno che si tratti di un'attività connessa a funzioni pubbliche elettive.

Nelle ipotesi in cui dovessero manifestarsi difformità di valutazione circa l'interpretazione e/o l'applicazione del presente accordo, il problema dovrà, - a richiesta delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, o dell'Azienda interessata - essere esaminato in sede Federale con l'assistenza della stessa e delle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali.

Lettera della Federale alle OO.SS.

Spett.li Segreterie Nazionali
FNLE-FLAIEI-UILSP

LORO SEDI

Si fa riferimento alle intese intercorse in occasione della stipula del CCNL relativamente alla Vostra richiesta di consentire a dipendenti con orario di lavoro a tempo parziale l'accesso alle mense ove, naturalmente, queste ultime siano esistenti.

Al riguardo, Vi confermiamo che sarà nostra cura portare le Aziende a conoscenza di detta richiesta invitando le stesse a valutare positivamente la possibilità di accoglimento, precisando che comunque è escluso ogni

beneficio, riguardante tickets o indennità sostitutive.

Distinti saluti.

DEFINITO IL 13/9/91

ARTT. 15 E 29

Gli importa relativi a rimborsi spese di cui all'art. 15 e alle indennità e rimborsi spese di cui all'art. 29 del CCNL per i quali è previsto il rinvio alla contrattazione in sede decentrata, verranno definiti a livello regionale tra la Federelettrica e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

NOTA A VERBALE

Per le Aziende del Trentino e dell'Alto Adige gli accordi in oggetto saranno stipulati a livello provinciale tra le rappresentanze della Federelettrica e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

DEFINITO IL 5/12/91

Art. 17 - STIPENDIO

Stipendio - definizione

1. Lo stipendio è esclusivamente costituito dai minimi di cui alla tabella "A", aumentati degli importi relativi ai punti dell'indennità di contingenza e dai corrispettivi eventualmente spettanti al lavoratore a titolo di supplementi dei minimi, aumenti di anzianità, assegni ad personam ex livelli salariali di categoria, livelli di funzione, elemento integrativo retributivo per quadri e dipendenti di cat. ASS e AS, aumenti di merito.

Minimi tabellari - indennità di contingenza - minimi tabellari integrati

2. I minimi mensili tabellari valevoli sino al 31-12-94 sono quelli riportati nella tabella "A", allegata al presente articolo. Detti minimi conglobano l'importo relativo ai punti dell'indennità di contingenza maturati fino al 31 gennaio 1977.

3. L'indennità di contingenza è regolata dalle vigenti disposizioni di legge nonché dalle norme pattizie che, nell'ambito del quadro legislativo, fossero definite tra le Parti a livello nazionale confederale.

4. La somma tra il minimo tabellare e l'indennità di contingenza costituisce il minimo tabellare integrato.

Supplementi dei minimi

5. Al personale regolato dal presente Contratto compete, dal primo giorno del mese successivo al compimento del 1° e 2° biennio di anzianità effettiva di servizio aziendale, un importo a titolo di supplemento dei minimi.

6. Tali supplementi sono pari al 6% del minimo della categoria di inquadramento di ciascun lavoratore e degli "importi convenzionali" di cui al 1° comma dell'art. 26 del CCNL 1/3/89.

7. Tali supplementi sono ricalcolati in caso di variazioni dei minimi.

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

9. I supplementi dei minimi sono elementi costitutivi dello stipendio ai sensi dell'apposito paragrafo del presente articolo.

10. Ai supplementi dei minimi sono applicabili le disposizioni di cui al quinto comma dell'art. 26 CCNL.

Soppressione dei livelli salariali di categoria

11. I livelli salariali di categoria sono soppressi a partire dall'1/7/92.

12. Per i dipendenti in forza alla data del 30/6/92 che abbiano in corso di maturazione un'anzianità utile agli effetti dei livelli salariali di categoria, si procederà alla liquidazione del rateo del livello salariale in corso di maturazione in relazione ai mesi interi di anzianità maturata fino a tale data.

13. A partire dall'1/7/92 l'importo complessivo dei livelli salariali di categoria è conservato in cifra fissa ad personam ai singoli interessati, e verrà assorbito in caso di passaggio di categoria.

14. Il IV livello salariale di categoria sarà conservato come assegno ad personam secondo le modalità previste dal CCNL 1/3/1989.

15. Ai dipendenti inquadrati nelle categorie ASS e AS potrà essere riconosciuto un elemento retributivo integrativo differenziabile e graduabile individualmente da attribuirsi in cifra fissa mensile fino ad un massimo del 35% per la cat. ASS e del 12% per la cat. AS del minimo tabellare della categoria di inquadramento in vigore nell'arco della vigenza del presente CCNL.

15 bis. Per quanto riguarda l'elemento retributivo integrativo della cat. AS, il numero dei beneficiari non potrà superare un terzo dei dipendenti inquadrati nella categoria medesima. Tale limitazione non opera nei confronti delle Aziende con meno di 800 dipendenti.

16. Detti elementi retributivi integrativi sono elementi fissi e continuativi, costitutivi dello stipendio, come definito dall'apposito paragrafo del presente articolo, e potranno essere attribuiti dall'Azienda a corrispettivo di più elevati livelli di prestazione destinati a permanere nel tempo in quanto fondati su comportamenti, ampiamente verificati, richiesti nell'assolvimento del proprio ruolo.

17. L'attribuzione degli elementi retributivi in oggetto verrà definita sulla base dei seguenti criteri:

- sostegno organizzativo delle politiche e direttive aziendali;
- competenza organizzativa e gestionale;
- iniziativa e responsabilità;

- valutazione dei risultati conseguiti.

18. Le Aziende daranno tempestiva informazione alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, dei nominativi dei dipendenti ai quali sono stati attribuiti gli elementi retributivi integrativi indicando gli importi globali a tale titolo erogati.

Dichiarazioni a verbale

I) Differenza tra impiegati ed operai - Nulla si è inteso innovare in merito alle differenze tra impiegati ed operai stabilite dalla legislazione fiscale, sindacale e civile.

II) Assegni ad personam - Si chiarisce che i cosiddetti assegni "ad personam" in atto seguiranno le sorti degli assegni di merito, ove risulti che siano stati concessi quali aumenti di merito, e seguiranno invece le sorti delle "indennità" ove risulti che siano stati concessi a titolo di particolare indennità.

III) Retribuzione per festività infrasettimanali non lavorate - Si riconosce che lo stipendio mensile costituisce il corrispettivo per tutte le giornate di lavoro ordinario prestato dal dipendente, senza diritto da parte di questi a compenso alcuno per le festività infrasettimanali non lavorate.

MINIMI TABELLARI MENSILI

Cat. Inq.	dall' 1/7/92		dall' 1/1/93	
	Minimi	Scala Param.	Minimi	Scala Param.
QS	1.862.300	356,0	1.982.100	356,0
Q	1.752.400	335,0	1.865.200	335,0
ASS	1.621.600	310,0	1.726.000	310,0
AS	1.490.800	285,0	1.586.700	285,0
A1S	1.412.300	270,0	1.503.200	270,0
A1	1.328.700	254,0	1.414.200	254,0
BSS	1.247.600	238,5	1.327.900	238,5
BS	1.177.000	225,0	1.252.700	225,0
B1S	1.103.800	211,0	1.174.800	211,0
B1	1.035.800	198,0	1.102.500	198,0
B2S	941.600	180,0	1.002.200	180,0
B2	847.500	162,0	902.000	162,0
CS	706.200	135,0	751.600	135,0
C1	601.600	115,0	640.300	115,0
C2	523.300	100,0	557.000	100,0

MINIMI TABELLARI MENSILI

Cat. Inq.	dall' 1/1/94		dall' 1/7/94	
	Minimi	Scala Param.	Minimi	Scala Param.
QS	2.152.500	356,0	2.359.500	356,0
Q	2.025.600	335,0	2.220.400	335,0
ASS	1.874.400	310,0	2.054.600	310,0

AS	1.723.100	285,0	1.889.100	285,0
A1S	1.632.500	270,0	1.789.500	270,0
A1	1.535.800	254,0	1.683.500	254,0
BSS	1.442.100	238,5	1.580.800	238,0
BS	1.360.400	225,0	1.491.200	225,0
B1S	1.275.800	211,0	1.398.500	211,0
B1	1.197.300	198,0	1.312.400	198,0
B2S	1.088.400	180,0	1.193.100	180,0
B2	979.600	162,0	1.073.800	162,0
CS	816.200	135,0	894.700	135,0
C1	695.400	115,0	762.300	115,0
C2	604.900	100,0	663.000	100,0

SUPPLEMENTI DEI MINIMI

Cat. Inq.	Dall'1/7/92		Dall'1/1/93	
	1° suppl. minimi	2° suppl. minimi	1° suppl. minimi	2° suppl. minimi
QS	118.000	236.100	125.200	250.500
Q	111.500	223.000	118.200	236.400
ASS	103.600	207.200	109.900	219.700
AS	95.800	191.500	101.500	203.000
A1S	91.000	182.100	96.500	193.000
A1	86.000	172.100	91.200	182.300
BSS	81.200	162.300	86.000	172.000
BS	76.900	153.900	81.500	162.900
B1S	72.500	145.100	76.800	153.600
B1	68.500	136.900	72.500	144.900
B2S	62.800	125.600	66.400	132.900
B2	57.200	114.300	60.400	120.900
CS	48.700	97.400	51.400	102.800
C1	42.400	84.800	44.700	89.400
C2	37.700	75.400	39.700	79.500

SUPPLEMENTI DEI MINIMI

Cat. Inq.	Dall'1/4/94		Dall'1/7/94	
	1° suppl. minimi	2° suppl. minimi	1° suppl. minimi	2° suppl. minimi
QS	135.500	270.900	147.900	295.800
Q	127.800	255.700	139.500	279.100
ASS	118.800	237.500	129.600	259.200
AS	109.700	219.400	119.700	239.300
A1S	104.300	208.500	113.700	227.400
A1	98.500	196.900	107.300	214.600
BSS	92.800	185.700	101.200	202.300
BS	87.900	175.900	95.800	191.600
B1S	82.900	165.700	90.200	180.400
B1	78.100	156.300	85.100	170.100
B2S	71.600	143.200	77.900	155.800
B2	65.100	130.200	70.700	141.500
CS	55.300	110.600	60.000	120.000

C1	48.000	96.100	52.000	104.100
C2	42.600	85.200	46.100	92.200

LIVELLI DI FUNZIONE

	1/7/92	1/1/93	1/1/94	1/7/94
QS	149.000	158.600	172.200	188.800
Q	140.200	149.200	162.000	177.600

Corresponsioni anno 1991 e 1° semestre 1992

I lavoratori in servizio avranno titolo alla corresponsione di una somma sotto forma di "una tantum" riferita al periodo 1/1/1991 30/6/1992 che verrà erogata nei seguenti importi lordi alle scadenze appresso indicate:

1) dicembre 1991

INQUADRAMENTO	IMPORTO
QS	2.567.900
Q	2.416.400
ASS	2.236.100
AS	2.055.800
A1S	1.947.600
A1	1.832.200
BSS	1.720.400
BS	1.623.000
B1S	1.522.000
B1	1.428.200
B2S	1.298.400
B2	1.168.600
CS	973.800
C1	829.500
C2	721.300
	(1.500.000)
	MEDIE

2) gennaio 1992

INQUADRAMENTO	IMPORTO
QS	2.567.900
Q	2.416.400
ASS	2.236.100
AS	2.055.800
A1S	1.947.600
A1	1.832.200
BSS	1.720.400
BS	1.623.000
B1S	1.522.000
B1	1.428.200
B2S	1.298.400
B2	1.168.600

CS	973.800
C1	829.500
C2	721.300
	(1.500.000)
	MEDIE

3) marzo 1992:

INQUADRAMENTO	IMPORTO
QS	1.369.600
Q	1.288.800
ASS	1.192.600
AS	1.096.400
A1S	1.038.700
A1	977.200
BSS	917.500
BS	865.600
B1S	811.700
B1	761.700
B2S	692.500
B2	623.200
CS	519.400
C1	442.400
C2	384.700
	(800.000)
	MEDIE

Per quanto riguarda le modalità di corresponsione si precisa quanto segue:

- in caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno 1991 o del 1° semestre 1992, gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti alla effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente la categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore ai 15 giorni;
- in caso di assunzione o di cessazione nel corso del 1991 o del 1° semestre 1992 (superato, peraltro, il periodo di prova) o per i lavoratori che abbiano periodi di assenza non retribuita, l'importo in oggetto verrà corrisposto in proporzione ai mesi interi di servizio prestato, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni;
- per le assenze a retribuzione ridotta verificatesi nel corso del 1991 o del 1° semestre 1992, l'una tantum sarà corrisposta - per i periodi interessati - con la stessa percentuale di riduzione;
- nel caso di prestazione a tempo parziale svolta nel corso del 1991 e del 1° semestre 1992, l'una tantum sarà corrisposta in misura proporzionale alla entità della prestazione;
- le corresponsioni di cui sopra non hanno riflesso, diretto o indiretto, su alcun istituto contrattuale, nè sono utilmente considerabili ai fini della legge 29 maggio 1982 n. 297 e dell'art. 29 del CCNL.

DEFINITO IL 5/12/91

ART. 18 - QUADRI

"Misure di carattere retributivo"

Ai quadri potrà essere riconosciuto un elemento retributivo integrativo differenziabile e graduabile individualmente da attribuirsi in cifra fissa mensile fino ad un massimo del 52% del minimo tabellare della categoria di appartenenza nell'arco della vigenza del presente CCNL.

Detti elementi retributivi integrativi sono elementi fissi e continuativi, costitutivi dello stipendio, come definito dall'apposito paragrafo dell'art. 17 del CCNL, e potranno essere attribuiti dall'Azienda a corrispettivo di più elevati livelli di prestazione destinati a permanere nel tempo in quanto fondati su comportamenti, ampiamente verificati, richiesti nell'assolvimento del proprio ruolo.

L'attribuzione degli elementi retributivi integrativi in oggetto verrà definita sulla base dei seguente criteri:

- sostegno organizzativo delle politiche e direttive aziendali;
- competenza organizzativa e gestionale;
- iniziativa e responsabilità;
- valutazione dei risultati conseguiti.

Le Aziende daranno tempestiva informazione alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, dei nominativi dei quadri ai quali sono stati attribuiti gli elementi retributivi integrativi, indicando gli importi globali a tale titolo erogati.

Inoltre ai quadri compete un livello di funzione pari all'8% - del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

I quadri conservano l'assegno ad personam derivante dalla soppressione dei livelli salariali di categoria secondo quanto stabilito dal par. "misure di carattere retributivo" dell'art. 18 del CCNL 1/3/1989.

DEFINITO 5/12/91

ART. 19 - TRATTAMENTO LAUREATI, DIPLOMATI, LICENZIATI

In attuazione dell'impegno già previsto dall'allegato n. 18 al Contratto 1/3/1989, le Parti convengono che l'esame delle problematiche, connesse al trattamento del personale cui si richiede per l'assunzione uno specifico titolo di studio nonchè al trattamento dei dipendenti che il titolo di studio lo abbiano conseguito in servizio, avverrà in seno alla Commissione mista di cui al Protocollo sulla rivisitazione della parte normativa con inserimento unitamente all'art. 24 al primo punto del relativo ordine del giorno.

Art. 24 - Scelta del Personale

Nel testo dell'attuale art. 24 il livello di contrattazione fra le Parti in sede locale previsto nel 1° comma e nella 1° dichiarazione a verbale (1° e 2° comma) è sostituito con il livello di confronto.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, al comma dell'art. 24, ove si fa riferimento al tipo di concorso, quando si usa il termine "concorso esterno" si intende riferirsi alle varie modalità di assunzione previste dall'art. 3.

Tra le Parti si concorda inoltre che la Commissione mista di cui al "Protocollo sulla rivisitazione della parte normativa" ed al relativo verbale di accordo cui è collegata la definizione delle modifiche normative per il biennio 93/94 dovrà definire entro il 30/6/92 le modifiche necessarie da apportare all'art. 24.

Il nuovo articolo 24 sarà il primo argomento che la Commissione mista affronterà e dovrà essere definito, entro la data sopra indicata, prioritariamente rispetto a tutti gli altri argomenti.

DEFINITO IL 5/12/91

ART. 26 - AUMENTI BIENNALI

1. Il lavoratore ha diritto, a decorrere dal compimento del terzo biennio di anzianità, ad un aumento biennale secondo gli importi per ciascuna categoria di inquadramento di cui alla tabella allegata, fino a raggiungere la percentuale massima complessiva del 32% del proprio minimo di categoria incrementato, oltre che della "base convenzionale" di Lit. 50.000 di cui all'accordo interconfederale 13/7/1978, di un ulteriore "importo convenzionale" di Lit. 55.116.

2. Gli aumenti biennali decorrono dal primo giorno del mese successivo al compimento del biennio.

3. Nei passaggi di categoria il lavoratore manterrà, in aggiunta al nuovo minimo, l'importo in cifra degli aumenti biennali maturati precedentemente. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 32%, sarà tradotto, all'atto del passaggio di categoria, nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo della nuova categoria incrementato sempre degli ammontari convenzionali di cui al 1° comma del presente articolo. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti biennali residui fino al limite del 32% del minimo della nuova categoria e degli stessi ammontari convenzionali di cui sopra.

4. In caso di variazioni dei minimi, l'importo degli aumenti biennali maturati verrà mantenuto in cifra e la percentuale corrispondente verrà riproporzionata sulla somma del nuovo minimo incrementato dei citati ammontari convenzionali, ai fini del raggiungimento della % massima complessiva del 32%.

5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto a pensione, ognuna, delle sei mensilità di retribuzione antecedenti alla data di detta risoluzione s'intende aumentata dell'importo dei ventiquattresimi dell'aumento biennale afferenti a ciascuna delle mensilità stesse, con liquidazione da effettuarsi contestualmente all'ultima retribuzione. Tale aumento non darà luogo ad alcun conguaglio retributivo per qualsivoglia altro titolo contrattuale.

Norme transitorie

1) Al personale che all'1/1/79 non abbia maturato il primo aumento biennale, o che lo maturi con decorrenza da tale data, per il quale non è stato effettuato il trasferimento di cui al 2° comma della norma transitoria annessa all'art. 2 del CCNL 1/2/1983, l'anzianità utile ai soli effetti della attribuzione dei supplementi dei minimi di cui all'art. 17 e dei successivi aumenti biennali, decorrerà dal 1° gennaio 1979.

II) Il personale in servizio alla data dell'1/8/1979 di cui al par. "Norma transitoria" dell'art. 25 del CCNL 1/8/1979 avrà titolo a maturare, in aggiunta a quanto previsto dal 1° comma del presente articolo, un ulteriore 26% di aumenti biennali.

Per detto personale, l'importo degli aumenti di anzianità include, oltre agli "aumenti biennali", la "ricostruzione di carriera", di cui all'art. 21 del CCNL 25-7-1968 e gli "incrementi degli importi per anzianità" di cui alla norma transitoria annessa all'art. 23 CCNL 21-4-1970.

IMPORTI DEGLI AUMENTI BIENNALI (a decorrere dal 1° luglio 1992)

INQUADRAMENTO	IMPORTO
QS	94.900
Q	89.700
ASS	83.400
AS	77.100
A1S	73.300
A1	69.200
BSS	65.300
BS	61.900
B1S	58.400
B1	55.100
B2S	50.600
B2	46.100
CS	39.300
C1	34.200
C2	30.500

DEFINITO IL 5/12/91

Art. 28 - INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

Incentivazione della produttività

1. Le Parti concordano sull'esigenza di incentivare la produttività del lavoro nelle Aziende ricollegando determinate quote di salario agli incrementi quantitativi ed ai miglioramenti qualitativi del servizio, nonché al conseguimento di obiettivi di gestione preventivamente definiti a livello aziendale.

2. In ogni singola Azienda la Direzione elaborerà progetti di produttività riferita ad un periodo, annuale o poliennale, in relazione ad obiettivi di quantità e qualità preventivamente stabiliti dall'Azienda stessa e verificabili in base a correlati indicatori coerenti con il proprio contesto tecnico organizzativo.

3. Per ciò che attiene all'individuazione degli indicatori, i riferimenti potranno essere, a puro titolo esemplificativo, per le singole aree di pertinenza, i seguenti: rifacimento e ampliamento reti, nuove reti, acquisizione di nuovi servizi, modifiche organizzative, rifacimento cabine, rifacimento montanti, numero e tempo di attesa nuovi allacciamenti, maggiore disponibilità degli impianti, numero, addetti ecc..

4. Sono comunque fatte salve nella individuazione degli indicatori le specificità delle singole Aziende.

5. Sui progetti di produttività le Aziende dovranno confrontarsi con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL per la sottoscrizione entro il mese di marzo dell'accordo applicativo aziendale.

6. Le Parti in sede aziendale, dopo l'avvio della realizzazione dei progetti, si incontreranno in una fase intermedia e comunque nei termini stabiliti nell'accordo di cui al comma precedente, per una verifica sull'andamento applicativo degli indici e sull'efficacia del sistema di calcolo della produttività. Per i progetti poliennali, le Parti, a livello locale, fisseranno i termini per la verifica dei risultati dei singoli anni.

7. Gli incentivi collettivi potranno essere suddivisi, a seconda delle realtà ed esigenze aziendali, in due fasce di corresponsione:

a) incentivazioni per obiettivi generali di impresa che riguardano quindi tutti i dipendenti;

b) incentivazioni per obiettivi riguardanti specifiche aree di attività o reparti o uffici aziendali.

8. In caso di ripartizione come sopra l'ammontare massimo annuo di cui al successivo comma 10 verrà suddiviso in misura percentuale secondo quanto previsto dagli accordi aziendali.

9. Riguardo alla ripartizione delle risorse tra le due forme di incentivazione di cui al precedente comma 7 le Parti a livello nazionale si incontreranno entro il mese di ottobre 1992 per valutare quanto stabilito nelle varie Aziende allo scopo di definire una disciplina comune.

10. La incentivazione collettiva, riparametrata per categoria di inquadramento, verrà corrisposta sotto forma di somma "una tantum", che non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale e non sarà utilmente computabile ai fini del tfr. L'importo massimo individuale erogabile annualmente per le incentivazioni collettive in ogni Azienda è pari ad una mensilità di minimo tabellare, parametrata per categoria di inquadramento, in vigore al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

11. In ordine agli obiettivi, dovrà essere stabilita in sede aziendale una soglia minima di risultato, il cui raggiungimento è da considerarsi presupposto indispensabile per far luogo all'erogazione dell'incentivazione. I risultati inferiori a tale soglia minima non danno titolo ad alcuna corresponsione.

12. L'importo di cui al comma 10, fatto salvo il superamento della soglia minima di risultato definita aziendalmente, sarà corrisposto in misura proporzionale ai risultati raggiunti. Esso sarà erogato entro il 31 marzo 1993, 1994, 1995 in base ai risultati conseguiti rispettivamente negli anni 1992-1993-1994 ed accertati tramite l'applicazione degli indicatori e dei metodi di misurazione che riscontrino un reale incremento di efficacia-efficienza ed il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati. Per l'anno 1991 vale quanto previsto nella norma transitoria annessa al presente articolo.

13. Nel caso di ripartizione degli obiettivi, gli incentivi collettivi di cui al punto 7b saranno calcolati e corrisposti, ove superata la soglia minima di risultato, in misura differenziata per area/reparto/ufficio in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi. In ogni caso gli importi corrisposti a titolo di incentivazione della produttività non potranno globalmente superare l'importo massimo previsto al comma 9.

14. L'incentivazione collettiva assorbirà ogni e qualsiasi erogazione esistente allo stesso o ad analogo titolo in sede aziendale e dovrà essere collegata alla presenza in servizio con le seguenti modalità: tutti i periodi e le singole giornate intere di assenza registrati nell'arco dell'anno riferimento, esclusi ferie, recuperi, riposi e permessi compensativi, infortuni sul lavoro, assenze per maternità (limitatamente all'astensione obbligatoria), permessi concessi ai donatori di sangue, congedi matrimoniali ex art. 9 CCNL, permessi sindacali, vanno sommati tra loro e vanno decurtati dal computo totale dei mesi interi di servizio prestato ai quali l'incentivazione si riferisce ai fini della sua corresponsione per dodicesimi. Determinato il numero globale di giorni di assenza annuali, verrà decurtato 1/12 dell'incentivazione per ogni 22 giorni lavorativi di assenza (26 per le Aziende con orario di lavoro settimanale ripartito in 6 giorni).

La frazione di assenza superiore a 11 giorni comporta la decurtazione di 1/12.

Le ulteriori modalità di corresponsione dell'incentivazione sono le seguenti:

a. in caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore a 15 giorni;

b. nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare dell'incentivazione è pari a tanti dodicesimi del suo importo complessivo quanti sono i mesi interi di servizio prestati nel corso dell'anno stesso. Le frazioni di mese superiori a quindici giorni vengono computate come mese intero.

16. Gli obiettivi cui è legata la corresponsione delle incentivazioni saranno portati a conoscenza dei lavoratori attraverso specifici comunicati contenenti i dati ricavati dai progetti approvati.

17. Le incentivazioni di cui sopra, paramtrate per categoria di inquadramento, verranno corrisposte sotto forma di "una tantum", non avranno riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale e non saranno utilmente computabili ai fini del TFR.

Norma transitoria

Le Parti convengono che per l'anno 1991 sia applicata, in materia di incentivazioni collettive la normativa contenuta al riguardo nell'art. 28 del CCNL 1/3/1989 con la precisazione che il premio di produttività e l'emolumento variabile oppure l'importo di cui al 18 comma dello stesso art. 28 verranno corrisposti nel mese di marzo del 1992.

Il valore dei minimi tabellari e la scala parametrica da prendersi a riferimento a tale fine saranno quelli in vigore al 31/12/1991.

NOTA VERBALE

Al fine di valutare l'andamento applicativo dell'istituto dell'incentivazione della produttività, la Federelettrica e le OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL si incontreranno entro il 30/6/93.

INCENTIVAZIONI AGGIUNTIVE

1. A fronte di particolari contributi richiesti anche da situazioni eccezionali o straordinarie (ad esempio gravi disservizi dovuti a guasti di notevole portata sugli impianti) non connesse al normale svolgimento dell'attività aziendale, le Aziende potranno decidere di corrispondere specifiche incentivazioni proporzionate al tipo di prestazione richiesta, dandone tempestiva informazione alle OO.SS. locali stipulanti il presente CCNL. Prima di procedere a tale erogazione si darà luogo ad una consultazione tra le Parti in sede locale.

2. Inoltre in relazione ai particolari obiettivi cui sono chiamate le Aziende coinvolte in processi di trasformazione ed al fine di favorire l'utilizzo delle professionalità esistenti nelle Aziende stesse, tenuto conto della speciale posizione dei quadri e dei lavoratori di cat. ASS e AS, i quali siano impegnati in modo diretto ed autonomo al raggiungimento di obiettivi di carattere eccezionale e straordinario, non riconducibili a quelli fissati nell'ambito dei normali compiti lavorativi svolti, l'Azienda potrà corrispondere a detti dipendenti, previa valutazione dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento, una somma annuale "una tantum" che non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale e non sarà utilmente computabile ai fini del TFR. Le Aziende daranno annualmente informazione alle OO.SS. locali stipulanti il presente CCNL dei nominativi dei dipendenti cui sono state corrisposte le incentivazioni di cui al presente comma indicando gli importi globali a tale titolo erogati.

3. Ricorrendo le condizioni di cui ai precedenti due commi, le Aziende provvederanno all'erogazione dei relativi importi mediante risorse economiche aggiuntive rispetto a quelle previste per la produttività generale di impresa e le incentivazioni collettive di cui rispettivamente alle lettere a e b del settimo comma del presente articolo.

Lettera della Federelettrica alle OO.SS. nazionali.

OGGETTO: Incentivazione della produttività

Facciamo riferimento alle intese intercorse nella definizione della normativa dell'art. 28 del presente CCNL.

In proposito si conferma che, al fine di facilitare e comunque di consentire a tutte le Aziende l'applicazione della normativa di cui al presente articolo, la Federelettrica fornirà alle Aziende stesse delle indicazioni pratiche per la stesura di precetti di Produttività (progetti-tipo)

Distinti saluti.

DEFINITO IL 17/9/91

ART. 29 - INDENNITA' VARIE

Al fine di ricondurli nell'ambito della disciplina del CCNL, eventuali trattamenti già definiti in sede aziendale di miglior favore rispetto a quelli di cui ai commi 13 e 14 dell'art. 29 del Contratto saranno oggetto di esame da parte della Commissione mista nazionale Federelettrica - OO.SS..

DEFINITO IL 5/12/91

Art. 47 - ATTIVITA' RICREATIVE, CULTURALI E ASSISTENZIALI

Le Parti contraenti ribadiscono l'impegno di consentire a tutti i dipendenti delle AEM di fruire delle attività ricreative, culturali e assistenziali.

2. Fermo restando quanto previsto per gli anni precedenti dall'art. 46 del CCNL 1/7/86 a decorrere dall'anno 1988 (inizio vigenza contrattuale del CCNL 1/2/1989), l'ammontare annuo dei contributi da erogare ai CRAEM per attività ricreative e culturali per i dipendenti ed ex dipendenti è determinato applicando la percentuale dello 0,4% sul monte annuale degli stipendi corrisposti ai dipendenti nell'anno precedente. Resta altresì inteso che nulla si è voluto modificare rispetto ad accordi in atto nelle AEM in relazione a condizioni di miglior favore eventualmente esistenti.

3. In aggiunta all'importo di cui sopra, le Aziende corrisponderanno annualmente a CRAEM a partire dall'anno 1985 un contributo pari allo 0,5% aumentato allo 0,6% a decorrere dal 1986, del monte annuale degli stipendi corrisposti ai dipendenti nell'anno precedente che sarà utilizzato per l'erogazione di sussidi a fini assistenziali nell'ambito delle vigenti leggi, secondo normative e modalità liberamente adottate in conformità ai regolamenti dei CRAEM.

3. bis. A partire dall'anno 1992, l'ammontare dei finanziamenti ai CRAEM relativi all'attività di cui al 2° e al 3° comma del presente articolo verrà definito tra le Parti in sede nazionale per ogni singolo anno nell'arco della vigenza del CCNL..... Gli incrementi stabiliti dal presente Contratto dei contributi destinati ai CRAEM, di cui al 2° punto del verbale di accordo annesso al presente articolo dovranno essere utilizzati in

proprio dai CRAEM stessi per ulteriori attività.

4. La richiesta per la concessione dei contributi ai CRAEM dovrà essere presentata all'Azienda dalle OO.SS. locali stipulanti il presente CCNL. L'erogazione sarà subordinata ad una preventiva dichiarazione del legale rappresentante del CRAEM attestante che i contributi aggiuntivi saranno utilizzati dal CRAEM stesso nel rispetto delle leggi vigenti.

5. Il termine per l'erogazione dei contributi è individuato nel mese di marzo di ciascun anno e comunque entro tre mesi dalla presentazione della relativa richiesta di concessione.

6. Per le somme del contributo aggiuntivo relative agli anni 1985, 1986 e 1987, l'erogazione avverrà in via transattiva saldo di ogni e qualsiasi competenza nella misura del 70% degli importi complessivi. Nelle Aziende in cui il contributo aggiuntivo non sia stato ancora erogato per mancata o irregolare richiesta di concessione, tale erogazione avverrà in via transattiva e a saldo di ogni e qualsiasi competenza nella misura del 75% degli importi complessivi relativamente agli anni 1988, 1989 e 1990.

7. In relazione all'ipotesi di cui al comma precedente, le Aziende tenute a deliberare in merito alla richiesta di concessione, che fosse presentata secondo le modalità di cui al precedente 4° comma, entro tre mesi dalla data di presentazione della dichiarazione di cui al secondo capoverso di detto articolo. Qualora le Aziende non si pronuncino entro i termini suddetti, i contributi aggiuntivi saranno comunque dovuti.

Dichiarazioni a Verbale

I - Le OO.SS. FNLE-FLAEI-UILSP ribadiscono la necessità che sia data pratica attuazione all'istituto dei sussidi a fini assistenziali previsti dal presente articolo. In particolare, le OO.SS. medesime confermano che la fruizione di tali sussidi avverrà nell'osservanza delle leggi vigenti, in particolare dell'art. 11 dello statuto dei lavoratori, e dei regolamenti che i rappresentanti dei lavoratori autonomamente e liberamente adotteranno.

II - La rappresentanza della Federelettrica, in relazione a quanto affermato nella precedente dichiarazione a verbale, assicura che provvederà a richiamare l'attenzione delle Aziende associate sulle dichiarazioni di legittimità delle OO.SS. in ordine alla fruizione dei sussidi in parola.

Modello di richiesta alle Aziende per la concessione ai CRAEM dei contributi di cui al comma..... dell'art. 47.

Spett.le
Direzione dell'Azienda di
.....

Le scriventi Organizzazioni sindacali, in applicazione di quanto previsto dall'art. 47 comma 4 primo capoverso del CCNL, con la presente chiedono l'erogazione delle risorse finanziarie riguardanti i sussidi ai fini assistenziali per l'anno.....

Resta inteso che, fatto salvo il rispetto di quanto previsto al suddetto 4° comma, 2° capoverso, la fruizione da parte dei lavoratori di tali sussidi

avverrà nell'ambito delle leggi vigenti, dell'art. 11 dello Statuto dei lavoratori e dei regolamenti che il CRAEM aziendale autonomamente e liberamente ha adottato.

Distinti saluti.

LE SEGRETERIE TERRITORIALI
FNLE-FLAEI-UILSP

VERBALE DI ACCORDO

Finanziamento ai CRAEM per le attività ricreative culturali e assistenziali ai sensi dell'art. 47 CCNL

Con riferimento al comma 3 bis dell'art. 47 del CCNL nel confermare fino all'anno 1991 compreso, la normativa contenuta nel CCNL 1/3/89 per la determinazione degli importi da versare annualmente ai CRAEM, la Federelettrica e le OO.SS. nazionali convengono che, in sostituzione di tale normativa, a partire dall'anno 1992, la concessione dei contributi ai Craem stessi avverrà sulla base di quanto segue.

1. Attività ricreative e culturali

Per lo svolgimento di dette attività, le Aziende verseranno ai CRAEM annualmente le seguenti cifre:

anno 1992 : Lit 137.000 procapite con riferimento alla forza media in servizio in Azienda nell'anno precedente

anno 1993 : Lit. 142.000 pro-capite con riferimento alla forza media in servizio in Azienda nell'anno precedente

anno 1994 : Lit 152.000 pro-capite con riferimento alla forza media in servizio in azienda nell'anno precedente

Come previsto dall'art. 47 CCNL 2° comma 2° capoverso, resta inteso che nulla si è voluto modificare rispetto ad accordi in atto nelle AEM in relazione ad erogazioni di miglior favore eventualmente esistenti.

2. Attività assistenziali

- Per lo svolgimento delle attività di tipo assistenziale, e di quelle ulteriori di cui al comma 3 bis dell'art. 47 CCNL le Aziende verseranno annualmente ai CRAEM in proporzione a dette attività nel triennio 1992-1994, le seguenti somme:

- anno 1992 : Lit. 339.000 pro-capite con riferimento alla forza media in servizio in Azienda nell'anno precedente

- anno 1993 : Lit. 489.000 pro-capite con riferimento alla forza media in servizio in Azienda nell'anno precedente

- anno 1994 : Lit. 739.000 pro-capite con riferimento alla forza media in servizio in Azienda nell'anno precedente

Con riferimento a quanto-previsto dall'art. 47 comma 3 bis secondo capoverso del CCNL, le Parti, concordano che gli incrementi dei contributi ai CRAEM stabiliti dal presente punto 2 non potranno essere in alcun modo ceduti automaticamente a terzi.

Resta inteso che per il personale a part-time i contributi di cui ai precedenti punti 1 e 2 sono ridotti alla metà.

DEFINITO IL 5/12/91

Art. 49 - MODIFICHE DELLE STRUTTURE AZIENDALI

Ferme restando la piena autonomia di potere decisionale e la responsabilità di gestione delle Commissioni Amministratrici e delle Direzioni aziendali nell'ambito delle prerogative di legge e la piena autonomia d'azione dei Sindacati nella sfera di propria competenza, le Aziende con cadenza annuale e con tempificazione coerenti con la presentazione dei piani - programma pluriennali e dei bilanci preventivi annuali, informeranno le OO.SS. locali stipulanti il presente CCNL sulle politiche generali aziendali in ordine ai programmi di sviluppo dei servizi, degli investimenti, ai risultati di gestione previsti, ai cambiamenti relativi alla struttura organizzativa.

Fermo restando l'avvio delle modifiche organizzative, a fronte di cambiamenti significativi delle stesse le Parti in sede locale attueranno - su richiesta delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL - un confronto sulle ricadute aventi riflessi sulle condizioni di lavoro e sulle modalità dei conseguenti assestamenti di organico.

Analoghi confronti avverranno fra le Parti in sede locale per le eventuali modifiche sugli inquadramenti.

DEFINITO IL 5/12/91

Protocollo sulla rivisitazione della Parte normativa del CCNL

Le Parti convengono sull'opportunità di procedere ad una rivisitazione della Parte normativa del CCNL finalizzata ad interventi di chiarificazione, di uniformazione e di pulizia contrattuale nonché ad un esame dei trattamenti indennitari e di altri istituti economico-normativi al fine di verificarne i presupposti di erogazione e la funzione di compenso di prestazioni differenziali.

Le Parti - in considerazione del prolungato impegno temporale che tale riesame comporta - convengono di istituire una Commissione mista nazionale Federale OO.SS. che dovrà iniziare i lavori a valle della conclusione del rinnovo contrattuale.

I compiti assegnati alla Commissione mista sono quelli di seguito indicati e i relativi argomenti saranno trattati con un ordine di priorità corrispondente a quello di elencazione.

- approfondimento, anche alla luce dell'accordo sindacale nazionale sulle

esemplificazioni dell'8.5.1991, della materia sulle classificazioni del personale per una eventuale, successiva integrazione di detto accordo attraverso la definizione di ulteriori normative limitatamente a particolari casi di figure professionali;

- riesame di tutto il corpo normativo del CCNL per verificare l'eventuale esistenza di discipline che diano luogo a dubbi interpretativi o presentino aspetti di disomogeneità rispetto ad altre parti del Contratto o ancora che risultino obsolete, nell'intento di porre mano ad un'operazione di chiarificazione e pulizia del CCNL stesso.

- rivisitazione dei trattamenti indennitari per una loro possibile omogeneizzazione delle modalità di corresponsione (percentuale o cifra fissa) e per un loro snellimento trasferendo ad altri Istituti le indennità i cui presupposti di corresponsione non coincidono con quelli che ne avevano determinato l'istituzione;

Per far fronte ai compiti assegnati alla Commissione in oggetto, la Federelettrica procederà nei tempi tecnici necessari all'assunzione di informazioni sulle situazioni in atto presso le Aziende attinenti agli argomenti da approfondire.

In proposito, si precisa in particolare che lo scopo della Commissione mista non è comunque quello di intervenire su applicazioni contrattuali che possono essere diverse da Azienda ad Azienda in relazione alle differenze di organizzazione del lavoro esistenti.

Alla Commissione mista nazionale, che dovrà concludere i suoi lavori entro il 31/12/1992, è assegnata una funzione propositiva e di indicazione di soluzioni che le Parti potranno raccogliere per la stipula dei relativi accordi la cui decorrenza non potrà comunque essere anteriore all'1/1/1993.

Fermo restando quanto stabilito dalle Parti a livello nazionale in termini di costo per le Aziende, le Parti stesse convengono che le materie di competenza di detta Commissione sono contenute nell'allegato elenco e verranno trattate nel rispetto delle priorità evidenziate nell'elenco medesimo.

DEFINITO IL 5/12/91

Protocollo sulla rivisitazione della parte normativa

ALLEGATO

ORDINE DI PRIORITA'

Definizione nuova normativa art. 24 CCNL e trattamento laureati, diplomati licenziati ecc. (art. 19)

Mansioni bloccate

Trattamento turnisti

Reperibilità

Ore di viaggio

Compensi di cui al par." E" dell'art. 29 CCNL

Lavori gravosi lavori in galleria o in caverna

Rischio
Alta montagna - disagiata residenza
Altre misure indennitarie
Altri istituti economico normativi

DEFINITO IL 5/12/91

VERBALE DI ACCORDO

Con riferimento a quanto previsto nel "Protocollo sulla rivisitazione della parte normativa" del CCNL la Federelettrica e le OO.SS. nazionali convengono che, tenuto conto delle modifiche normative che scaturiranno a seguito dei lavori della Commissione mista di cui al suddetto Protocollo, l'aumento di costo dei trattamenti indennitari e altri istituti economico normativi dovrà collocarsi all'interno di una spesa globale pari, a Lit. 450.000 pro- capite ripartite in - un biennio avente decorrenza non anteriore all'1/1/1993 e salvo, comunque, quanto previsto nell'accordo sull'art. 24.

Per la determinazione di tale spesa si farà riferimento alla forza media in servizio nelle AEM nel 1992.

DEFINITO IL 5/12/91

VERBALE DI ACCORDO

La Federelettrica e le OO.SS. FNLE-FLAEI-UILSP concordano quanto segue:

ARMONIZZAZIONI

I - Nelle Aziende in cui esistano situazioni difformi rispetto al CCNL 1.3.1989, ai fini dell'applicazione del presente contratto le Organizzazioni sindacali Locali si incontreranno con le Aziende per armonizzare le nuove pattuizioni nazionali con quelle aziendali in atto.

Quanto sopra anche ai fini di evitare, attraverso gli effetti moltiplicatori dei miglioramenti nazionali, che le condizioni aziendali si differenzino ulteriormente rispetto a quelle nazionali.

Qualora il suddetto accordo di armonizzazione non trovasse definizione a livello aziendale entro il 31/3/92, le Parti in sede nazionale si incontreranno entro un mese da detta data per verificare le situazioni determinatesi in sede locale. Nel caso di situazioni non armonizzate le Parti si impegnano o individuare gli strumenti e tempi utili alla loro definizione.

II - Nelle Aziende che fino all'anno 1991, anche per effetto di accordi locali sottoscritti precedentemente alla stipula del presente CCNL, abbiano destinato a proprie spese presso i Craem risorse di personale e abbiano contribuito alle spese di gestione del Craem stessi, dovranno essere attuati specifici confronti con le OO.SS. locali entro il 30 giugno '92 al fine di razionalizzare dette risorse; ciò con l'obiettivo di andare ad un recupero sui relativi costi e ad una armonizzazione con la normativa del CCNL.

DEFINITO IL 17/9/91

PROTOCOLLO SULLE AZIONI SOCIALI

Le Parti, nel prendere atto delle gravi e complesse problematiche di carattere sociale che investono il nostro Paese, pur nella consapevolezza che le stesse rientrano nella competenza degli Organismi istituzionalmente preposti a tale scopo, intendono contribuire ad affermare la dignità morale dell'attività lavorativa, promuovendo azioni e comportamenti di solidarietà sociale e di condivisione solidale.

In tale prospettiva le Parti nel rispetto degli indirizzi legislativi convergono sull'opportunità di adottare, nell'ambito del rapporto di lavoro, le misure qui di seguito esposte nei confronti dei lavoratori impegnati volontariamente a svolgere un'attività o una funzione di particolare significato sociale ed umanitario e dei lavoratori che vengano a trovarsi in situazioni di bisogno degne di tutela sotto il profilo assistenziale.

a) volontariato di solidarietà sociale

Le Parti si danno atto, anzitutto, che una realtà così complessa, qual'è quella delle Associazioni volontarie di solidarietà sociale, di matrice sia laica che ecclesiale, impone l'esigenza - avvertita anche da molteplici componenti politiche - di una specifica legge quadro la quale, senza dar luogo ad alcuna intromissione nello spazio di autonomia di tali Associazioni, offra loro certezze nei rapporti con le istituzioni e collochi correttamente l'attività di dette Organizzazioni in un ruolo di complementarietà e non certo d'alternativa nei confronti delle strutture pubbliche.

Ciò premesso, le Parti non possono non manifestare la loro attenzione rispetto ai valori di cui tali Associazioni di volontariato (quali, ad esempio l'A.V.I.S., la Caritas, la Lega italiana contro i tumori, l'A.N.F.A.S., il M.O.V.I.) sono portatrici dal momento che si propongono, con spirito di solidarietà e senza alcuna finalità diretta o indiretta di lucro, di prestare un servizio in favore della collettività che sia al tempo stesso organizzato, competente e gratuito e vada ad incidere direttamente su quelle fasce del tessuto sociale del nostro Paese maggiormente bisognose di aiuto, ai fini di realizzare una migliore qualità della vita (svolgendo attività quali: promozione di iniziative per la donazione sangue, assistenza agli ammalati, sostegno agli anziani, riabilitazione degli handicappati, recupero dei tossicodipendenti).

In tale ottica, le AEM, pur in attesa dell'auspicato coordinamento e riassetto legislativo di tale emergente realtà e proprio in considerazione della valenza qualitativa dell'operato e delle iniziative di dette Associazioni e cooperative di solidarietà sociale, si impegnano a valutare, con criteri di ampia disponibilità e senza peraltro trascurare le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste di lavoratori - aderenti ad una delle suddette organizzazioni - volte ad ottenere la concessione di aspettativa non superiore ad un anno (senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità) o di permessi non retribuiti, nonché - ricorrendone ovviamente, tutti i presupposti contrattuali - l'effettuazione di lavoro part-time ovvero l'adozione di orari di lavoro individuali e ciò al fine di svolgere interventi rientranti nelle attività dell'Associazione o della

cooperativa di solidarietà sociale cui aderiscono.

Durante la suddetta aspettativa, il rapporto di lavoro s'intende sospeso a tutti gli effetti, salvo per quanto riguarda la decorrenza dell'anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso, dei supplementi dei minimi e degli aumenti biennali.

Resta comunque ferma la facoltà delle Aziende di richiedere agli interessati tutta la documentazione ritenuta necessaria per giustificare le suddette richieste.

b) Volontariato Protezione civile

Le diverse norme legislative vigenti in materia prevedono, fra l'altro, che, in caso di necessità, i volontari si rendano disponibili e ottemperino alle disposizioni -dell'organo di protezione civile, alle cui dipendenze operative saranno assegnati al momento dell'emergenza da parte delle competenti Autorità.

Ciò premesso, e considerato che le AEM gestiscono un servizio pubblico di primaria importanza e che devono prestare la propria collaborazione in caso di calamità, si precisa che:

1) allo scopo di assicurare all'organizzazione delle AEM l'efficienza indispensabile a far fronte alle situazioni di emergenza determinate da eventi calamitosi, il personale delle aree della distribuzione e della produzione, pur potendo aderire al volontariato, è tenuto a restare prioritariamente a disposizione delle AEM per gli interventi di carattere tecnico e per tutte le attività di supporto connesse con detti interventi;

2) nei confronti dei lavoratori che aderiscono al volontariato le AEM si impegnano a concedere - su presentazione di idonea documentazione e semprechè non ostino comprovate ed inderogabili esigenze di servizio - permessi non retribuiti per il tempo speso nei servizi di Protezione civile, intendendosi per tale, tanto quello relativo alla frequenza dei periodici corsi di addestramento, quanto quello inerente agli interventi svolti in occasione di pubbliche calamità o catastrofi.

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

Considerate le finalità sociali alle quali le iniziative di cui trattasi si ispirano, le AEM danno assicurazione che ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante (ai sensi degli art. 31 e 32 della legge 26/2/1987 n. 43), che intendano prestare la loro opera in Paesi in via di sviluppo, potrà essere consentito di partecipare alle iniziative predette, mediante la concessione di un periodo di aspettativa ai sensi del punto 1 dell'art. 10 del CCNL di durata anche superiore a quella massima di un anno prevista da detta clausola contrattuale.

Quanto sopra, ovviamente se sussistano tutti i requisiti legislativi previsti senza peraltro trascurare nella concessione di detto periodo di aspettativa le esigenze del servizio.

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

Le discipline relative alle tre forme di volontariato di cui sopra dovranno, ovviamente, uniformarsi alle disposizioni legislative che dovessero intervenire in materia e che, allo stato, risultano in fase di elaborazione da parte dei Dicasteri competenti.

TOSSICODIPENDENZA

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

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

1) concessione, in alternativa all'aspettativa di cui sopra, di permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda;

2) adozione di soluzioni lavorative che rendano più agevole, l'effettuazione della terapia di recupero nell'ipotesi di cui al precedente punto 1);

3) ricerca, a favore del dipendente che abbia positivamente concluso la terapia, di idonea sistemazione lavorativa che faciliti il reinserimento del medesimo nell'Azienda e nel tessuto sociale.

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

Relativamente, poi, alle misure di cui ai precedenti punti 2) e 3) le Parti intendono riferirsi a provvedimenti - sempre dietro richiesta dell'interessato e senza peraltro trascurare l'esigenza del servizio - quali: adozione di orario individuale, attribuzione di mansioni diverse da quelle assegnate, spostamento in altra unità produttiva.

Nei confronti di dipendenti che abbiano l'esigenza di assistere (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purchè convivente) tossicodipendente nella fase di riabilitazione, l'Azienda si impegna a valutare, con criteri di ampia disponibilità e senza peraltro trascurare le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere la concessione di aspettativa di cui sopra o di permessi non retribuiti e/o l'adozione di soluzioni lavorative, che consentano una

più valida assistenza al congiunto.

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

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

ALCOOLISMO

Le Parti, al fine di contribuire al recupero di soggetti affetti da alcoolismo, convengono sull'opportunità di adottare le misure qui di seguito esposte, senza peraltro apportare modifiche sostanziali di carattere normativo all'attuale disciplina del rapporto di lavoro.

Nei confronti dei dipendenti disponibili a sottoporsi a terapie di recupero presso gli appositi organismi terapeutici è prevista la:

1) concessione di aspettativa, senza alcuna corresponsione ma con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso, dei supplementi dei minimi e degli aumenti biennali, per il tempo richiesto dalla struttura terapeutica presso la quale il dipendente sia inserito;

2) concessione, in alternativa all'aspettativa di cui al precedente punto 1), di permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanta parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che la circonda;

3) adozione di soluzioni lavorative che rendano più agevole l'effettuazione della terapia di recupero nell'ipotesi di cui al precedente punto 2);

4) ricerca, a favore del dipendente che abbia positivamente conclusa la terapia, di idonea sistemazione lavorativa che faciliti il reinserimento del medesimo nell'Azienda e nel tessuto sociale.

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

Relativamente poi, alle misure di cui ai precedenti punti 3) e 4), le Parti intendono riferirsi a provvedimenti - sempre dietro richiesta dell'interessato e senza peraltro trascurare le esigenze del servizio - quali adozione di orario individuale, attribuzione di mansioni diverse da quelle assegnate, spostamento in altra unità produttiva.

Nei confronti dei dipendenti che abbiano l'esigenza di assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purchè convivente) alcoolista, nella fase di riabilitazione, l'Azienda si impegna a valutare, con criteri di ampia disponibilità, senza peraltro trascurare le esigenze organizzative e tecnico produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere: la concessione di aspettativa (senza alcuna corresponsione ma con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso, dei supplementi dei minimi e degli aumenti

biennali) o di permessi non retribuiti e/o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto.

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

Quanto sopra vale nei confronti sia dei dipendenti disponibili a sottoporsi a terapie di recupero presso gli appositi organismi terapeutici sia di quelli che abbiano l'esigenza di assistere una stretta congiunta alcoolista nella fase di riabilitazione.

AIDS

La rilevanza sociale del fenomeno dell'epidemiologia della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) ha trovato riscontro nella legge 5 giugno 1990 n. 135 (Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS) che, in materia di rapporto di lavoro, prevede che l'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento di posti di lavoro (art. 5, quinto comma), nonchè il divieto per i datori di lavoro, pubblici e privati, di svolgere indagini volte ad accertare, nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro, l'esistenza di uno stato di sieropositività (art. 6, primo comma).

In particolare le AEM si impegnano a concedere permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario all'effettuazione, con opportune cadenze, di analisi di laboratorio nei confronti di tutti i dipendenti che richiedano di sottoporsi agli specifici esami.

Inoltre, nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di 1° grado o un parente di 2° grado purchè convivente affetto da AIDS, le AEM - ferma restando la facoltà di concessione di permessi retribuiti in occasioni eccezionali, ai sensi dell'art. 9 del CCNL - si impegnano a valutare, con criteri di ampia disponibilità e senza peraltro trascurare le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere:

- la concessione di aspettativa (senza alcuna corresponsione ma decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso, dei supplementi dei minimi e degli aumenti biennali) o di permessi non retribuiti, al fine di consentire l'assistenza del congiunto anche durante l'effettuazione di terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche o private;

- l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto.

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

Resta in ogni caso facoltà delle Aziende chiedere ai lavoratori interessati la documentazione ritenuta necessaria per giustificare le suddette richieste, con l'impegno da parte delle Direzioni interessate di mantenere il massimo riserbo, nei limiti delle disposizioni emanate sulla materia dai competenti organismi.

PORTATORI DI HANDICAP

Nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di 1° grado o un parente di 2° grado purchè convivente, portatore di handicap, l'Azienda - ferma restando la facoltà di concessione di permessi retribuiti in occasioni eccezionali, ai sensi degli art. 9 del CCNL - si impegna a valutare, con criteri di ampia disponibilità, senza peraltro trascurare le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere:

- la concessione di aspettativa (senza alcuna corresponsione ma con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso, dei supplementi dei minimi e degli aumenti biennali) o di permessi non retribuiti, al fine di consentire l'assistenza del congiunto anche durante l'effettuazione di terapie riabilitative presso specializzate strutture sanitarie pubbliche o private;
- l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto;
- l'adozione di misure finalizzate a consentire la più agevole circolazione dei portatori di handicap nelle sedi aziendali.

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

Resta in ogni caso facoltà dell'Azienda chiedere al lavoratore interessata tutta la documentazione ritenuta necessaria per giustificare le suddette richieste.

MALATTIE DI PARTICOLARE GRAVITA'

Nel caso di assenza di lavoratori dovuta a malattia oncologica, a malattia di sclerosi a placche o multipla e ad interventi chirurgici di trapianto cardiaco, e di by-pass coronarico la retribuzione sarà corrisposta per intero per 24 mesi e nella misura del 70% per un ulteriore periodo massimo di 6 mesi sempre sulla base degli elementi definiti nella nota a verbale dell'art. 12 del CCNL.

LAVORATORI STRANIERI

Le Aziende, in caso di assunzione di lavoratori stranieri di cui alla legge n. 39/1990, si impegnano ad attivarsi, nell'ambito del programma di formazione aziendale ed in collegamento con le Regioni e/o con gli altri Enti Pubblici istituzionalmente preposti, perchè gli organi competenti promuovano iniziative finalizzate all'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori occupati nell'Azienda per i quali ciò risulti necessario.

DEFINITO IL 18/9/91

ESODO AGEVOLATO

1. Le Parti nel riconfermare l'impegno al migliore utilizzo dei lavoratori, in presenza di personale con limitate residue capacità lavorative, verificata l'impossibilità ad un proficuo inserimento, convengono con le singole Aziende, previa consultazione delle OO.SS. locali stipulanti il presente CCNL, definiranno strumenti atti ad incentivare l'esodo volontario di detto personale.

2. I riflessi occupazionali saranno oggetto di esame in occasione dell'incontro di cui all'art. 3 del CCNL

3. Nei casi di cui al precedente 1° comma le Aziende erogheranno una somma una tantum determinata sulla retribuzione globale mensile in godimento nell'ultimo giorno di servizio fino ad un massimo di 18 mensilità.

4. Per la determinazione del numero di mensilità da erogarsi ai fini di cui sopra, si terrà anche conto degli anni di servizio che il lavoratore avrebbe dovuto ancora prestare e quindi dell'ammontare della pensione maturata dal lavoratore stesso.

L'applicazione della normativa di cui sopra fa salvo quanto previsto dall'art. 38 del CCNL

DEFINITO IL 17/9/91

ACCORDO 29/3/1982 - ANTICIPAZIONI SUL TFR

Nell'accordo sindacale nazionale Federelettrica - OO.SS. 29/3/1982 è inserita la seguente disciplina:

L'anticipazione sul TFR può essere concessa anche in caso di matrimonio del dipendente o di un figlio del dipendente. L'anticipazione verrà concessa nei limiti stabiliti dalla legge n. 297/1982 e nel rispetto di quanto stabilito ai paragrafi 1, 2, e 3 del presente accordo. La somma erogabile a tale titolo è stabilita in ragione del 30% dell'importo globalmente maturato come TFR, fermo restando l'ammontare massimo stabilito al citato paragrafo 3.

L'interessato dovrà produrre certificato di matrimonio entro tre mesi dalla data di celebrazione dello stesso.

In caso di mancata celebrazione, il lavoratore dovrà restituire la somma concessagli dall'Azienda con modalità che saranno stabilite dall'Azienda stessa.

Le richieste di anticipazione di cui al presente punto verranno evase con criterio di priorità successivo a tutte le altre previste nel presente accordo.

DEFINITO IL 17/9/91

PARI OPPORTUNITA'

1. Nel confermare il puntuale adempimento delle disposizioni contenute nella legge 9 dicembre 1977, n. 903, relativa alla parità uomo-donna e nella legge 104/91 n. 125 sulle azioni positive ed in armonia con la raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 sulla promozione di azioni positive a favore delle donne, con la risoluzione del Consiglio CEE del 29/5/1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro e con le iniziative intraprese in materia a livello europeo e nazionale, le Parti convengono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo, soggettive ed oggettive, che non consentano alle donne un'effettiva parità di opportunità al lavoro e nel lavoro.

2. Le Parti convengono inoltre di adoperarsi affinché vengano poste in essere le condizioni idonee ad impedire il verificarsi di comportamenti lesivi della dignità e libertà dei singoli e a favorire lo sviluppo di corretti rapporti nelle Aziende.

3. A tal fine verranno programmati specifici incontri periodici tra le Parti allo scopo di agevolare l'acquisizione di informazioni e promuovere studi e ricerche per rendere possibili condizioni di parità nell'accesso e nello sviluppo professionale anche sulla base delle indicazioni e delle proposte formulate dalla Commissione di cui al comma successivo onde pervenire a intese in materia.

4. E' confermata la Commissione nazionale paritetica costituita tra le Parti per favorire all'interno delle Aziende le pari opportunità. Detta Commissione, alla quale sono affidati compiti di studio e di proposizione nei confronti delle Parti ai fini delle conseguenti iniziative, è composta da 3 membri designati dalle Segretarie nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, maggiormente rappresentative e da 3 membri designati dalla Federelettrica di cui uno con funzioni di coordinatore a coordinatrice.

5. Nelle prospettive di lavoro di detta Commissione si dovrà tenere conto della tendenza delle Parti a favorire uno sviluppo delle azioni di formazione e qualificazione con riferimento all'organizzazione aziendale intesa in tutta la sua globalità.

6) Commissione nazionale, per l'approfondimento di particolari argomenti da quest'ultima individuati, potrà essere assistita eccezionalmente da delegazioni aziendali, costituite d'intesa tra la Federelettrica e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL. Tali delegazioni aziendali ove costituite fungeranno da organismi di assistenza della Commissione nazionale medesima per migliorare la conoscenza di alcuni aspetti locali, avranno una funzione di raccordo informativo e una durata limitata al compito assegnato.

7. Ove costituite, ai sensi del comma precedente, tali delegazioni aziendali saranno composte da tre membri designati dalle OO.SS. locali stipulanti il presente CCNL e da 3 membri in rappresentanza dell'Azienda di cui una con funzioni di coordinatore/coordinatrice.

8. I componenti la Commissione nazionale potranno fruire di permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni di detti organismi nella misura massima di 16 ore all'anno ciascuno. Per i componenti le delegazioni aziendali che fossero costituite, i permessi retribuiti potranno essere concessi nella misura massima di 4 ore all'anno ciascuna.

9. In materia di politica degli orari di lavoro, nel richiamare le norme di legge e contrattuali in vigore, e per favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali nonché una migliore ripartizione di

tali responsabilità tra i due sessi, le Parti evidenziano l'opportunità che nel rispetto delle esigenze organizzative e del servizio, vengano valutate con particolare sensibilità richieste di distribuzione dell'orario di lavoro per casi individuali legate a problemi familiari.

10. Le Aziende procederanno sulla base degli stessi criteri di cui al comma precedente anche nei casi di richiesta di aspettativa non retribuita per periodi di durata superiore all'anno.

DEFINITO IL 17/9/91

Lettera della Federelettrica alle OO.SS. nazionali.

Spett. li
Segreterie nazionali
FNLE-FLAEI-UILSP

LORO SEDI

Facciamo riferimento alle intese raggiunte con le vostre delegazioni sindacali in occasione della stipula del presente CCNL in materia di pari opportunità.

Al riguardo, Vi confermiamo il nostro impegno affinché le Aziende provvedano al rimborso delle spese di viaggio, vitto e pernottamento eventualmente sostenute dai Componenti la Commissione nazionale pari opportunità che siano dipendenti delle Aziende stesse.

Resta inteso che tali rimborsi spese saranno concessi nei limiti delle ore di permesso previste per gli interessati ai sensi del Protocollo sulle pari opportunità.

Le modalità e i limiti di detti rimborsi spese verranno definite dalle Aziende interessate.

Distinti saluti.

Lettera della Federelettrica alle OO.SS.

Con riferimento al confronto tra noi intervenuto in occasione del rinnovo del CCNL 1/3/89, Vi confermiamo l'intesa raggiunta sull'aumento di 1 ora pro-capite dell'ammontare dei permessi sindacali di cui all'art. 42 del CCNL, aumento che dovrà avvenire contestualmente alla definizione in sede di collazione del Contratto di nuove modalità di utilizzazione dei permessi stessi.

Vi confermiamo, inoltre, la nostra favorevole disponibilità a discutere, sempre in sede di collazione del CCNL, la Vostra richiesta relativa alle carriere dei dipendenti impegnati in attività sindacale a tempo pieno, tenendo conto della realtà e delle esigenze nel settore delle AEM.

Distinti saluti.

Roma, 5 dicembre 1991

2 2 2 2

pppp