

ûûûû

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO
PER I DIPENDENTI ELETTRICI DELL'ENEL

Addì 26 luglio 1991, in Roma

- l'Ente Nazionale per l'Energia Elettrica (ENEL) rappresentato dalla Delegazione all'uopo nominata dal Consiglio di Amministrazione, coordinata dal Sig. dr. Claudio Poggi, e composta dai sigg. : dr. Lorenzo Masedu, dr. Franco Pardini, avv. Ada Grecchi, dr. Marcello Beltramo, dr. Pier Ignazio Bovero, dr. Giuseppe Calabrò, avv. Marcello Caletti, dr. Primo Carrara, dr. Giulio Cascino, avv. Cesare Domeniconi, Dr. Luigi Garzenini, dr. Mario Grieco, dr. Antonio Laddaga, dr. Mario La Monaca, dr. Edoardo Lazzati, dr. ing. Antonio Michelazzi, dr. ing. Renato Monica, dr. ing. Paolo Oliva, dr. ing. Roberto Triulzi, rag. Diomiro Vianelli, dr.ssa Franca Baracchi, dr. Salvatore Barone, dr. Luciano Bertinelli, dr. Giovanni Garofoli, dr. Paolo Grifoni, dr. Alessandro Rizzoli, dr. Giovanni Salvini, dr.ssa Rita Giovannetti, rag. Enrico Luciani, dr. Carlo Poppi, assistiti dal dr. Enzo Miconi, dal dr. Pietro Leucadito e dalla dr.ssa Mariella Ponzi;

- la Federazione Nazionale Lavoratori Energia (FNLE-CGIL), rappresentata dal suo Segretario Generale Sig. Andrea Amaro, dal Segretario Generale Aggiunto Sig. Renato Matteucci, dai Segretari nazionali sigg.: Paolo Baruzzo, Andrea Bettarini, Daniele Cerri, Giuseppe Colella, Andrea Genovese, Ulisse Sadocchi, Roberto Scarinzi e dai membri della delegazione trattante sigg. : Rosanna Addeo, Luigi Alberti, Gaetano Alloggio, Lorenzo Amisano, Danilo Bassoli, Domenico Bronzi, Sergio Bruni, Ferruccio Buccioletti, Francesco Cantafia, Luigi Carbone, Domenico Casagrande, Enzo Cedra, Luciano Cerrai, Omero Conficconi, Claudio Davì, Aristide Della Notte, Vinicio Di Battista, Giampaolo Diana, Carla Dosso, Ferdinando Filaferro, Lucio Fragiaco, Giuseppe Giampieri, Gaetano Giuffrida, Vittorio Gregori, Antonio Lago, Mauro Lenzi, Giuseppe Letizia, Emanuele Lo Russo, Marisa Lucarelli, Luigi Luccarini, Aldo Marcadella, Gualtiero Maresi, Ernesto Mellone, Rita Miti, Delia Nardone, Vito Ranieri, Secondo Riparini, Luciano Rivoira, Fulvio Rossignoli, Franco Seren Rosso, Luigi Sorace, Giovanni Tealdo, Bernardino Tiberti, Nello Valentini, Augusto Venanzetti, Ennio Vit;

- la Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane (FLAEI-CISL), rappresentata dal suo Segretario Generale Sig. Ercole Occhipinti, dai Segretari Generali Aggiunti sigg. Arsenio Carosi e Franco Filippini, dai Segretari nazionali sigg. Bruno Costantini, Domenico Feraco, Carmelo Papparone e Mario Ravalico, dal Responsabile dell'Ufficio Sig. Franco Alverino, dai Segretari regionali sigg. Giovanni Angeli, Roberto Battistini, Eugenio Bettin, Franco Boscoli, Antonio Coviello, Marisa Cozzo, Mario Cucciniello, Luigi Della Maggiora, Annamaria Iodice, Giacomo Manca di Nissa, Vincenzo Mancuso, Piero Orsini, Angelo Paltrinieri, Gianni Quolibetti, Renato Rizzi, Fulvio Romanese, Gastone Rossi, Piergiorgio Solari, Luciano Spagnuolo, Salvatore Spampinato, Erminio Zambotti, e dai sigg. Giovanni Bianchi, Silvano Brunelli, Gianni Carminati, Pierluigi Gallareto, Mauro Marzocchi;

- l'Unione Italiana Lavoratori Servizi Pubblici (UILSP-UIL), rappresentata dalla Segreteria nazionale composta dal Segretario Generale sig. Giuseppe Augieri; dai Segretari nazionali sigg. : Giuseppe Chiara, Giuseppe Cleri, Raffaele Franciosa, Giorgio Gabrielli, Pasquale Nigro, Giancarlo Prati; dai

Segretari regionali sigg. : Roberto Aiazzi, Piero Aiello, Enzo Arcioni, Guglielmo Camardella, Plinio Centomo, Giandomenico Crivelli, Piersergio Cucciatti, Salvatore De Marinis, Vito Donegà, Enrico Fusi, Mario Gregoris, Domenico Guidotti, Giuseppe Moresco, Francesco Muggiano, Giuseppe Musella, Franco Pranzitelli, Luciano Roncarelli, Francesco Salvi, Terenzio Segà, Sandro Simoncini; dal coordinamento Quadri composto dai sigg. : Roberto Tomasi, Giuseppe Bagnato, Claudio Zamprogno, Nicola Gaone;

A conclusione delle trattative svoltesi per il rinnovo del C.c.l. 21 febbraio 1989, le Parti si danno reciprocamente atto che il testo del nuovo Contratto, da valere per i dipendenti elettrici dell'ENEL, è costituito dai documenti allegati al presente Verbale, nonché dagli articoli e dai documenti non modificati del citato C.c.l. 21 febbraio 1989.

Si danno atto altresì che laddove nel testo del Contratto od in altri accordi sindacali vengono usate le espressioni "Organizzazioni sindacali (od Organizzazione sindacale)" ovvero "Organizzazioni sindacali (od Organizzazione sindacale) dei lavoratori elettrici", esse devono, ovviamente, intendersi riferite esclusivamente alle Organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto stesso.

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO
PER I DIPENDENTI ELETTRICI DELL'ENEL

Addì 29 luglio 1991 in Roma,

- l'Ente Nazionale per l'Energia Elettrica (ENEL), rappresentato dai sigg.:
dr. Lorenzo Masedu, dr. Giulio Cascino, dr. Carlo Poppi;

- la Federazione Autonoma Italiana Lavoratori Energia (FAILE-CISAL),
rappresentata dal suo Segretario generale sig. Silvio Raneri; dal Segretario
generale aggiunto Sig. Vincenzo Serri; dai Segretari nazionali sigg. :
Giovanni Melone, Gaetano Vitale, Walter Ferretti, Marco Taliani e Luigi
Urbini; dai Segretari regionali sigg. : Aldo Calamea, Carlo Cerati, Tonino
Di Millo, Renzo Felici, Gaetano Gandiglio, Giuseppe Pezzella, Giovanni
Piscitelli, Marco Pittau, Giovanni Russo, Franco Savastano, Riccardo Tosi,
Renzo Trotti; dal responsabile del Centro Studi Sig. Giuseppe Poli;
assistiti dal Segretario generale aggiunto della CISAL sig. Gaetano Cerioli,

si danno reciprocamente atto che il testo del nuovo Contratto, da valere per
i dipendenti elettrici dell'ENEL, è costituito dai documenti allegati al
presente Verbale, nonché dagli articoli e dai documenti non modificati del
C.c.l. 21 febbraio 1989.

Si danno atto altresì che laddove nel testo del Contratto od in altri
accordi sindacali vengono usate le espressioni "Organizzazioni sindacali (od
Organizzazione sindacale)" ovvero "Organizzazioni sindacali (od
Organizzazione sindacale) dei lavoratori elettrici", esse devono,
ovviamente, intendersi riferite esclusivamente alle Organizzazioni sindacali
firmatarie del Contratto stesso.

Per quanto riguarda la materia di cui al 1 comma dell'art. 47 del C.c.l.
precisano, infine, che vale quanto previsto con il verbale sindacale
sottoscritto dalle Parti in data 26 settembre 1985.

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

PER I DIPENDENTI ELETTRICI DELL'ENEL

Addì 1° agosto 1991, in Roma

- l'Ente Nazionale per l'Energia Elettrica (ENEL), rappresentato dai sigg.:
dr. Lorenzo Masedu, dr. Giulio Cascino, dr. Carlo Poppi;

- la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori
(CISNAL-Energia), rappresentata dai sigg.: Luigi De Nardis, Domenico
Puzzovio, Raoul Palmieri, Giordano Boscolo,

si danno reciprocamente atto che il testo del nuovo Contratto, da valere per
i dipendenti elettrici dell'ENEL, è costituito dai documenti allegati al
presente verbale nonché dagli articoli e dai documenti non modificati del
C.c.l. 21 febbraio 1989.

Si danno atto altresì che laddove nel testo del Contratto od in altri
accordi sindacali vengono usate le espressioni "Organizzazioni sindacali (od
Organizzazione sindacale)" ovvero "Organizzazioni sindacali (od
Organizzazione sindacale) dei lavoratori elettrici", esse devono,
ovviamente, intendersi riferite esclusivamente alle Organizzazioni sindacali
firmatarie del Contratto stesso.

Per quanto riguarda la materia di cui al 1° comma dell'art. 47 del C.c.l.
precisano, infine, che vale quanto previsto con il verbale sindacale
sottoscritto dalle Parti in data 24 settembre 1985.

PREMESSA

RAPPORTI ENEL-ORGANIZZAZIONI SINDACALI SUI PIU' IMPORTANTI PROBLEMI DI
POLITICA GENERALE DELL'ENTE

1 Con riferimento alle richieste avanzate nel tempo dalle Organizzazioni
sindacali FNLE, FLAEI e UILSP intese ad instaurare e consolidare - pur nella
distinzione di ruoli fra Azienda e Sindacati - un tipo di rapporto politico
con gli Amministratori dell'Ente volto alla ricerca della massima
convergenza possibile sulle principali scelte aziendali, l'ENEL, consapevole
del ruolo dei Sindacati nella vita del Paese, conferma di voler
corrispondere a dette richieste nell'intento di realizzare più elevati
livelli di efficienza del servizio elettrico (1).

2 In relazione a quanto sopra, l'ENEL - fermo restando il potere
decisionale riservato dalla legge al Consiglio di Amministrazione di esso
Ente, che pertanto provvede autonomamente e sotto la propria esclusiva
responsabilità alle scelte ritenute confacenti alla sana conduzione
dell'Azienda ed alle deliberazioni conseguenti - si dichiara disponibile a
consolidare un rapporto diretto con le Segreterie nazionali delle citate
Organizzazioni sindacali in termini di confronto preventivo - cioè di scambi
di informazioni e valutazioni - sui più importanti problemi di politica
generale dell'Ente, quali: politica energetica; politica della ricerca;
situazione economico-finanziaria, anche con riferimento a quegli elementi
tecnici che hanno riflessi sulla struttura tariffaria; programma annuale di
attività anche con riferimento alle risorse ed alle attività indotte su
scala nazionale; localizzazione ed utilizzazione impianti; ristrutturazioni
e modifiche di portata generale dell'organizzazione del lavoro e loro

eventuali sperimentazioni nonché politica occupazionale (ivi compreso il piano triennale di andamento della consistenza del personale) finalizzate al miglioramento della produttività e del servizio, nel rispetto del principio di economicità di gestione.

3 Tale confronto sarà attuato mediante incontri periodici fra il Consiglio - nella sua collegialità - od il Presidente dell'Ente od altri da lui di volta in volta delegati e le Segreterie nazionali delle predette Organizzazioni sindacali eventualmente assistite da dirigenti delle rispettive Confederazioni.

4 Gli incontri saranno promossi dall'Ente, o richiesti dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali, e saranno preceduti dall'invio di notizie statistiche e/o di documenti informativi in tempi e con modalità tali da consentire alle stesse Segreterie sindacali, ove lo ritengano necessario, di acquisire ulteriori elementi di giudizio e di riscontro al fine di poter esprimere, in sede di confronto, la loro autonoma capacità propositiva e di valutazione. Sempre a tal fine, le predette Segreterie potranno richiedere un apposito incontro, preliminare all'avvio del confronto, per l'approfondimento della documentazione loro fornita. Tenuto conto dell'esigenza di tempestività di decisione in materia, l'Ente potrà indicare i tempi nei quali dovrà concludersi il confronto (2).

(1) Vedasi anche lettera sul "Mezzogiorno" a pag. 174 del C.c.l. 21 febbraio 1989.

5 A conclusione del confronto, a cura dell'ENEL, previo riscontro con le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali, le risultanze del confronto stesso saranno tradotte in un documento che, riassumendone l'andamento, puntualizzerà le posizioni così come espresse dalle Parti ed individuerà gli eventuali momenti di verifica. Qualora il confronto sia stato tenuto dal Consiglio di Amministrazione o dal Presidente dell'ENEL, tale documento potrà programmare - a richiesta delle predette Segreterie nazionali - un successivo incontro con le competenti Direzioni centrali dell'Ente per approfondimenti tecnici della materia definita in sede di confronto, senza con ciò infirmare la già avvenuta conclusione definitiva del confronto stesso, bensì al solo scopo di razionalizzarne eventuali aspetti applicativi.

6 Per quanto riguarda in particolare la politica occupazionale, il relativo confronto avrà cadenza triennale e riguarderà il piano di andamento della consistenza del personale articolato per grandi aree di attività.

7 Per quanto riguarda il confronto sul programma annuale di attività, esso sarà svolto entro il mese di giugno dell'anno precedente a quello cui si riferisce il programma. Tale confronto avrà ad oggetto gli sviluppi previsti della attività dell'Ente, nell'ambito degli orientamenti di gestione formulati dal vertice aziendale. Saranno in particolare oggetto di esame i programmi di ricerca, di investimento con le collegate ricadute occupazionali connesse agli investimenti previsti nonché le previsioni economico-finanziarie. Saranno poi fornite informazioni sull'andamento delle prestazioni di terzi e - secondo quanto previsto al precedente 6° comma - sulla dinamica della risorsa personale. La documentazione da inviare preventivamente ai sensi del precedente 4° comma, oltre ai dati relativi al suddetto programma annuale, comprenderà anche i dati dell'ultimo consuntivo consolidato con indicazione degli eventuali scostamenti di maggiore rilievo; detta documentazione sarà articolata per Unità territoriali (Compartimenti - Distretti) e per aree funzionali, nonché - per quanto possibile - per tipo di attività, e ciò allo scopo di consentire anche una valutazione dell'entità delle commesse e degli appalti che interessano i vari settori

industriali. Inoltre, l'Ente darà informativa sul programma di assunzioni che intende realizzare nell'anno successivo, in attuazione degli orientamenti contenuti nel piano triennale, fornendo in anticipo dati opportunamente articolati per Compartimenti (Settori compartimentali, Distretti), Sedi distaccate della Direzione della produzione e trasmissione e Sedi distaccate della Direzione delle costruzioni, Centri di ricerca e per livelli di scolarità (3).

(2) In tema di calendario dei confronti, vedasi lettera a pag. 174 del C.c.l. 21 febbraio 1989.

(3) In tema di "assunzioni", vedasi anche lettera a pag. 174 del C.c.l. 21 febbraio 1989.

7bis Per quanto riguarda le ristrutturazioni e/o le modifiche di portata generale dell'organizzazione del lavoro, qualora nel documento di confronto siano stati previsti momenti di verifica, ai sensi del precedente 5° comma, si potrà decidere di fornire alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali dati ed elementi di valutazione, anche in appositi incontri da tenersi prima del confronto di verifica ed in tempi fissati dall'Ente, al fine di rendere più proficuo e snello detto confronto.

8 Per quanto riguarda progetti innovativi di portata generale in tema di ristrutturazioni e di organizzazione del lavoro, l'Ente in sede di preventivo confronto informerà le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali circa l'intendimento di procedere ad eventuali sperimentazioni, indicandone le finalità, il campo di intervento, nonché i tempi e le modalità di realizzazione. Nel corso di tali sperimentazioni, apposite commissioni tecniche ENEL-Organizzazioni sindacali, formate da esperti di norma dell'area interessata, acquisiranno le informazioni circa l'andamento delle stesse per rendere più proficuo il confronto successivo finalizzato a valutare i risultati della sperimentazione e l'eventuale introduzione definitiva del progetto sperimentato. Dette sperimentazioni avranno pertanto carattere di reversibilità.

9 Esauriti i confronti a livello nazionale, per quanto riguarda le ristrutturazioni e/o le modifiche di portata generale dell'organizzazione del lavoro, nonché il programma annuale di attività, le competenti Direzioni dell'ENEL (compartimentali o distrettuali) procederanno con le corrispondenti Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettrici agli adempimenti previsti dall'art. 48 C.c.l.. A tale riguardo, relativamente alle ristrutturazioni e/o alle modifiche di portata generale dell'organizzazione del lavoro, si potrà decidere, in sede di confronto a livello nazionale, di demandare particolari aspetti della materia incidenti unicamente in specifici ambiti territoriali all'esame con le Organizzazioni sindacali regionali competenti per il territorio interessato.

10 Al fine di migliorare il sistema di informazioni a livello nazionale in materia di innovazioni tecnologiche di portata generale, l'ENEL si impegna a favorire, attraverso l'individuazione di precisi punti di riferimento della struttura aziendale, l'acquisizione da parte delle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali di informazioni in presenza di progetti aziendali definiti, finalizzati a migliorare l'efficienza operativa.

11 A livello regionale, l'ENEL - nel quadro dei contatti con le componenti economiche, politiche, sociali e culturali, per la ricerca del più ampio consenso alla realizzazione degli interventi di carattere energetico nel territorio - fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettrici adeguate e tempestive informazioni in ordine a quanto previsto dai protocolli di intesa fra regioni ed ENEL e, a richiesta, promuoverà incontri

con le competenti predette Organizzazioni sindacali, eventualmente assistite dalle Confederazioni, relativamente a: riflessi locali delle scelte di investimento sul tessuto produttivo e sociale delle diverse realtà interessate; localizzazione di nuovi impianti; programmazione energetica territoriale; politica del risparmio e della utilizzazione razionale ed integrata delle risorse e del territorio; miglioramento delle condizioni ambientali anche nelle aree interessate da impianti esistenti.

PROTOCOLLO SULLE 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 10 aprile 1991, 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 maggio 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 od oggettive, che non consentano alle donne un'effettiva parità di opportunità al lavoro e nel lavoro. 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 nell'Ente.

2 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 possibile un pari sviluppo professionale, anche sulla base delle indicazioni e delle proposte formulate dalla Commissione di cui al successivo 6° comma, onde pervenire ad intese in materia. In tale prospettiva potranno essere progettate azioni di formazione e qualificazione, con particolare riferimento, ad esempio, ad aree di attività ad alta innovazione tecnologica, nonché ad aree di servizi.

3 In materia di politica degli orari e di permessi retribuiti e non, nonché in materia di ambiente di lavoro, le Parti, pur richiamandosi alle vigenti norme legislative ed alle specifiche previsioni contrattuali, evidenziano l'opportunità che vengano valutate con particolare sensibilità le richieste di permesso che fossero avanzate per comprovata esigenze di carattere familiare anche con riferimento agli orientamenti CEE ed all'evoluzione del quadro normativo (1).

4 Le Parti, riconoscendo il valore sociale della maternità, convengono di garantire la corresponsione dell'intera retribuzione durante il periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, nonché la corresponsione della retribuzione ridotta nella misura del 45% per il primo mese e del 40% per il secondo e terzo mese di astensione facoltativa dal lavoro prevista dall'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204(2).

(1) Vedasi art. 8, D.V. n. 2.

(2) Vedasi art. 10, 2° comma.

5 Le Parti convengono, altresì, di estendere ai vedovi il beneficio già contrattualmente riconosciuto alle vedove in materia di agevolazioni tariffarie sui consumi di energia elettrica (3).

6 Sempre nell'intento di valorizzare la presenza femminile nei luoghi di lavoro, e al fine di continuare l'attività svolta dalla Commissione, istituita dall'Ente di intesa con la Presidenza del Consiglio dei Ministri, è confermata la "Commissione nazionale paritaria per le pari opportunità

nell'ENEL". Tale Commissione - alla quale sono affidati compiti di studio e di proposizione nei confronti delle Parti, ai fini delle conseguenti iniziative - è composta da sei membri designati dalle Segreterie nazionali delle tre Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da sei membri designati dall'ENEL, di cui uno con funzioni di Presidente.

7 La Commissione nazionale potrà avvalersi - per migliorare la conoscenza delle realtà locali - dell'assistenza di delegazioni, aventi funzione di raccordo informativo. Tale funzione si esplica attraverso la proposizione di temi ed argomenti di interesse in materia di pari opportunità, da sottoporre alle valutazioni della Commissione nazionale, alla cui esclusiva competenza è demandata la formulazione di proposte nei confronti delle Parti.

8 Tali delegazioni sono costituite da tre componenti designati dalle tre Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e da tre componenti di nomina aziendale, di cui uno con funzioni di coordinatore/coordinatrice.

9 Le delegazioni, sono istituite in tutte le Regioni, salvo che per la Regione Trentino Alto Adige, nella quale sono istituite due delegazioni per le Province autonome di Trento e Bolzano.

10 I membri della Commissione nazionale e delle delegazioni regionali potranno usufruire di permessi retribuiti per le riunioni sia della Commissione nazionale sia delle delegazioni citate. Per lo svolgimento di specifici compiti affidati dalla Commissione nazionale (ad esempio, contatti con organismi locali) al coordinatore/coordinatrice potranno essere concessi permessi retribuiti in misura non superiore a 40 ore all'anno.

11 Ai predetti membri della Commissione nazionale e delle delegazioni regionali viene riconosciuto un trattamento equivalente a quello previsto dal 5° comma dell'art. 3 per le ore occorrenti al raggiungimento della località in cui si svolgono le riunioni e per il ritorno.

(3) Vedasi art. 33, D.v. n. 7.

12 Le riunioni delle delegazioni regionali - che non potranno superare il numero di 10 all'anno - dovranno essere convocate dal coordinatore/coordinatrice, previa intesa con il Presidente della Commissione nazionale.

13 Le spese per il funzionamento della Commissione e delle delegazioni saranno a carico dell'ENEL, così come i rimborsi delle spese sostenute dai componenti gli organismi citati.

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 - convengono sull'opportunità di adottare, nell'ambito del rapporto di lavoro, le misure qui di seguito esposte nei confronti dei lavoratori impegnati volontariamente a svolgere un'attività o una funzione di particolare significato sociale ed umanitario e dei lavoratori che vengano a trovarsi in

situazioni di bisogno degne di tutela sotto il profilo assistenziale.

VOLONTARIATO

a) Volontariato di solidarietà sociale

Le Parti 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 di 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 C.R.I., la Caritas, la Lega italiana contro i tumori, l'A.N.F.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, l'ENEL, 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 impegna a valutare, con criteri di ampia disponibilità, senza peraltro trascurare le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste di lavoratori - aderenti ad una delle suddette Organizzazioni - volte a ottenere la concessione di aspettativa di durata non superiore ad un anno o di permessi non retribuiti, nonchè - 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 dell'Ente 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 l'ENEL, in quanto gestore di un servizio pubblico di primaria importanza, deve prestare la propria collaborazione in

caso di calamità, si precisa che:

1) allo scopo di assicurare all'organizzazione dell'Ente l'efficienza indispensabile a far fronte alle situazioni `di emergenza determinate da eventi calamitosi, il personale delle aree della distribuzione e della produzione è trasmissione, pur potendo aderire al volontariato, è tenuto a restare prioritariamente a disposizione dell'Ente 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 l'ENEL, si impegna 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, l'ENEL dà assicurazione che ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante (ai sensi degli artt. 31 e 32 della Legge 26 febbraio 1987, n. 49), che intendano prestare la loro opera in Paesi in via di sviluppo, potrà essere consentito di partecipare alle iniziative predette, mediante la concessione di un periodo di aspettativa ai sensi del 1° comma dell'art. 9 del C.c.l. di durata anche superiore a quella massima di un anno prevista da detta clausola contrattuale.

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

L'ENEL fornisce inoltre assicurazione 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) erogazione - a titolo di condizione di miglior favore contrattuale - della retribuzione (quale definita dall'art. 17 C.c.l.) nella misura del 30% per i primi nove mesi dell'anzidetto periodo di conservazione del posto nonché concessione di aspettativa (senza alcuna corresponsione nè decorrenza di anzianità) per il successivo periodo, sino ad un massimo di 27 mesi;
- 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 quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo 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 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'Ente 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 di dipendenti che abbiano l'esigenza di assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purchè convivente) tossicodipendente nella fase di riabilitazione, l'ENEL 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 secondo i trattamenti di cui al precedente punto 1), o di permessi non retribuiti e/o l'adozione di soluzioni lavorative, quali indicate nel precedente comma, che consentano una più valida assistenza al congiunto.

Infine, l'ENEL si impegna a considerare le situazioni del dipendente collocato in aspettativa per sottoporsi ai programmi terapeutici di cui al 2° comma o per assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purchè convivente) come titolo di intervento particolarmente significativo ai fini della concessione di sussidi straordinari, finalizzati a sopperire, sia pure parzialmente, alla perdita (o alla riduzione) da parte del lavoratore della retribuzione.

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

ALCOLISMO

Le Parti, al fine di contribuire alla risoluzione del problema di

riabilitazione dall'alcolismo, convengono sull'opportunità di adottare le misure qui di seguito esposte, senza peraltro apportare sostanziali modifiche 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 quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo 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 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'Ente 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 di dipendenti che abbiano l'esigenza di assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purché convivente) alcolista nella fase di riabilitazione, l'ENEL 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, facoltà dell'Ente chiedere all'interessato la documentazione ritenuta necessaria per giustificare le suddette richieste.

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).

Nel prendere atto di tali disposizioni, l'ENEL si impegna, altresì, a concedere permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario all'effettuazione, con opportune scadenze, 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, l'ENEL - ferma restando la facoltà di concessione di permessi retribuiti in occasioni eccezionali, ai sensi dell'art. 8 del C.c.l. - 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 (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 domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche o private;

- l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto quali (dietro richiesta dell'interessato): adozione di orario individuale, attribuzione di mansioni diverse da quelle assegnate, spostamento in altra attività produttiva.

Infine, l'ENEL si impegna a considerare le situazioni del dipendente collocato in aspettativa per assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purchè convivente) come titolo di intervento particolarmente significativo ai fini della concessione di sussidi straordinari, finalizzati a sopperire, sia pure parzialmente, alla perdita da parte del lavoratore della retribuzione.

Resta in ogni caso facoltà dell'Ente 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'ENEL - ferma restando la facoltà di concessione di permessi retribuiti in occasioni eccezionali, ai sensi dell'art. 8 del C.c.l. - 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 quali (dietro richiesta dell'interessato): adozione di orario individuale, attribuzione di mansioni diverse da quelle assegnate, spostamento in altra unità produttiva;
- l'adozione di misure finalizzate a consentire la più agevole circolazione dei portatori di handicap nelle sedi dell'Ente.

Inoltre, l'ENEL si impegna a considerare le situazioni dei dipendenti collocati in aspettativa per assistere il coniuge (o il parente di 1° grado o il parente di 2° grado purchè convivente) come titolo di intervento particolarmente significativo ai fini della concessione di sussidi straordinari, finalizzati a sopperire, sia pure parzialmente, alla perdita della retribuzione da parte del lavoratore.

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

Le Parti convengono di costituire, entro il 1992, un "Osservatorio nazionale", composto da tre membri designati dalle tre Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e da tre membri di nomina aziendale di cui uno con funzioni di coordinatore.

A tale "Osservatorio" verranno affidati compiti di acquisizione e di studio di elementi conoscitivi delle problematiche riguardanti i lavoratori portatori di handicap, ai fini della proposizione, nei confronti delle Parti, di iniziative finalizzate alla piena integrazione dei medesimi nell'attività produttiva dell'Ente.

MALATTIE DI PARTICOLARE GRAVITA'

Le Parti, riconoscendo la necessità di adottare misure atte ad alleviare la situazione in cui viene a trovarsi il dipendente colpito da malattie di particolare gravità, convengono di estendere alla sclerosi multipla ed alla distrofia muscolare il medesimo trattamento previsto per la malattia oncologica dall'art. 11 C.c.l., nonché di elevare, per tutti i suddetti casi di malattia, al 70% la misura della retribuzione ridotta prevista dallo stesso articolo (1).

(1) In materia, vedasi art. 11.

Qualora l'assenza del lavoratore abbia a protrarsi oltre i periodi indicati al 1° o 2° e 3° comma del citato art. 11, in conseguenza delle patologie sopra indicate o di similare gravità e sussista una ragionevole previsione di rientro in servizio entro un termine massimo di 12 mesi, l'Ente potrà non avvalersi della facoltà di risolvere il rapporto di lavoro e pertanto troverà applicazione la disposizione di cui al comma 11° del citato articolo (1).

Nei confronti di dipendenti che abbiano l'esigenza di assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purchè convivente) affetto da una delle anzidette malattie, o dal morbo di Cooley, l'ENEL si impegna a valutare, con criteri di ampia disponibilità, senza peraltro trascurare le esigenze del servizio, 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.

L'Ente assicura altresì che considererà i suddetti casi di malattia come titolo di intervento particolarmente significativo ai fini della concessione di sussidi straordinari, finalizzati a sopperire, sia pure parzialmente, alla perdita da parte del lavoratore della retribuzione.

Analoghi interventi di carattere economico saranno effettuati negli altri casi di malattia particolare gravità che comportino il superamento del termine massimo previsto per la corresponsione della retribuzione o per la conservazione del posto, qualora non sussista diritto a pensione ovvero l'importo della medesima risulti obiettivamente modesto.

(1) In materia, vedasi art. 11.

ORARIO DI LAVORO

Le Parti convengono di incontrarsi nel corso del 1993 al fine di esaminare il problema della riduzione di orario nell'ambito dell'ENEL, in relazione alla situazione degli orari esistenti presso i più significativi settori industriali.

Le Parti convengono altresì che in sede locale - oltre alle due modalità, attualmente previste alla 3° D.V. annessa all'art. 3 - può essere concordata, per il personale giornaliero, una ripartizione del normale orario settimanale di lavoro in prestazioni antimeridiane e pomeridiane, uniformemente distribuito, nelle giornate dal lunedì al giovedì ed in sole prestazioni antimeridiane (da un minimo di quattro ad un massimo di cinque ore) nel venerdì. Tale ripartizione potrà essere realizzata a condizione che riguardi intere aree organizzative (quali: RIT, RID, COT, Sedi distaccate DPT; Distretti; Sedi Compartimentali) o, quanto meno, parti di esse, semprechè funzionalmente autonome e sarà attuata mediante un omogeneo aumento dell'orario pomeridiano dal lunedì al giovedì, tale da compensare la minore prestazione effettuata nel venerdì.

In tema di orario flessibile, le Parti convengono sull'opportunità di valorizzare la diffusione di forme di flessibilità a compensazione ultragiornaliera.

PART-TIME

ACCESSO ALLA MENSA

Ai dipendenti che svolgono la loro attività a tempo parziale di tipo "orizzontale" sarà consentito l'accesso alla mensa al termine o prima dell'inizio della prestazione antimeridiana o pomeridiana.

In tal senso deve intendersi modificato l'accordo sindacale nazionale del 26 ottobre 1989.

FLESSIBILITA' CON COMPENSAZIONE GIORNALIERA

I lavoratori che svolgono attività a tempo parziale di tipo "orizzontale" potranno utilizzare il regime di flessibilità giornaliera, a condizione che la compensazione di orario si esaurisca nella fascia antimeridiana o pomeridiana del normale orario di lavoro.

Art. 10 - Tutela della maternità

1 Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

2 Peraltro, l'indennità di maternità prevista dalle stesse disposizioni a favore della lavoratrice durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro dovuta a gravidanza e puerperio sarà pari al 100% della retribuzione del mese precedente a quello di inizio di detta astensione. Inoltre, durante il periodo di astensione facoltativa dal lavoro, l'indennità sarà corrisposta in misura pari al 45% della retribuzione di cui sopra per il primo mese ed al 40% per il secondo e terzo mese, ferma restando la misura del 30% per i successivi tre mesi.

Art. 11 - Malattia e infortuni - Cure termali

MALATTIA E INFORTUNI

1 Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad assenza per malattia regolarmente accertata e tale da costituire impedimento alla prestazione del servizio stesso, l'Ente conserva il posto al lavoratore, non in prova, per un periodo di mesi 12 durante il quale viene corrisposta l'intera retribuzione. Si considera prosecuzione del periodo di malattia quella che intervenga non oltre 30 giorni dalla cessazione della malattia precedente. Nel computo del predetto periodo di 12 mesi non si tiene conto delle assenze dovute a malattia oncologica, sclerosi multipla o distrofia muscolare o a degenze ospedaliere. In tale caso la retribuzione viene corrisposta fino al limite massimo di 18 mesi, salvo quanto previsto al successivo comma.

2 Il diritto alla conservazione del posto viene comunque meno quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga il limite di 18 mesi di assenza entro l'arco massimo di 36 mesi consecutivi. Nel computo dei 18 e dei 36 mesi non si tiene conto dei periodi di degenza ospedaliera.

Peraltro, una volta superato il limite di 18 mesi di cui al presente comma, tali periodi non sono considerati utili agli effetti della retribuzione. I periodi di assenza, anche se non comportanti ricovero ospedaliero, dovuti a malattia oncologica, sclerosi multipla e distrofia muscolare daranno comunque luogo alla retribuzione nella misura intera fino al limite di 24 mesi, nonchè nella misura del 70% della retribuzione, quale definita dall'art. 17 C.c.l., per un ulteriore periodo massimo di 6 mesi (1).

3 Superati i periodi previsti dai precedenti commi per la conservazione del posto, durante i quali decorre l'anzianità, al lavoratore che ne faccia richiesta potrà essere concessa l'aspettativa fino a 12 mesi, con decorrenza dell'anzianità.

4 Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro od a malattia contratta a causa di servizio, la retribuzione intera spetta al lavoratore sino alla guarigione clinica ed il relativo periodo non è computato ai fini del raggiungimento del limite di 12 o 18 mesi di cui ai precedenti commi 1° e 2°.

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

(1) Vedasi anche Protocollo sulle azioni sociali.

6 Il lavoratore che, in relazione e durante il periodo della malattia, debba

trasferirsi in località diversa dalla sua abituale residenza, deve darne preventiva comunicazione all'Ente, per gli opportuni controlli.

7 L'incapacità al lavoro deve essere provata con certificato medico e, in ogni caso, è in facoltà dell'Ente di far constatare in qualsiasi momento tale incapacità dai competenti organismi del Servizio sanitario nazionale. Il lavoratore ha diritto di essere informato, mediante comunicazione scritta, dell'esito della visita medica cui l'Ente lo abbia fatto sottoporre. A tal fine vale anche la copia del referto medico eventualmente rilasciata al lavoratore al momento della visita. Qualora l'esito della visita di controllo indichi una prognosi inferiore a quella risultante dal certificato del medico curante del lavoratore, questi dovrà riprendere servizio entro il termine prescritto dal medico di controllo, salvo che il lavoratore medesimo, in caso di prognosi del suo medico di fiducia superiore a 20 giorni, non chieda - entro tre giorni lavorativi dalla comunicazione dell'esito della visita di controllo e comunque non oltre la data di rientro stabilita dal medico di controllo - la nomina di un terzo medico da effettuarsi di comune accordo tra le parti. Nelle more della decisione il lavoratore non è tenuto a riprendere servizio fino alla scadenza della prognosi più lunga ed il periodo di assenza viene ovviamente computato agli effetti del 1° e 2° comma del presente articolo.

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

9 Qualora l'assenza per malattia abbia a protrarsi oltre i periodi indicati al 1°, o 2°, e 3° comma del presente articolo, l'Ente ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore quanto a lui sarebbe spettato se fosse stato licenziato non per motivi disciplinari, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso (2).

(2) Vedasi anche Protocollo sulle azioni sociali.

10 Correlativamente, qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta al lavoratore di riprendere il servizio - e sempre che sia constatata con le modalità sopra dette l'incapacità alla prosecuzione del lavoro - il lavoratore può richiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto al trattamento di licenziamento di cui sopra.

11 Ove non avvenga la risoluzione del rapporto trascorsi i termini suddetti, il rapporto stesso rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti dell'indennità sostitutiva del preavviso (3).

N.B. - In tema di malattie di particolare gravità, vedasi anche Protocollo sulle azioni sociali.

CURE TERMALI

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

DICHIARAZIONI A VERBALE

1) Concetto di "retribuzione" agli effetti del trattamento di malattia - Si precisa che, laddove nelle clausole dell'art. 11 si fa riferimento alla "retribuzione", questa deve intendersi costituita dai seguenti elementi: minimo di stipendio o paga; supplementi dei minimi; aumenti per anzianità; livelli salariali di categoria; assegni di merito; livelli di funzione ed assegni a titolo di emolumento individuale per i quadri; indennità di contingenza; assegni "ad personam" di cui alla quarta Dichiarazione a Verbale annessa all'art. 3; assegno "ad personam" di cui alla prima Norma Transitoria annessa all'art. 6 del C.c.l. 29 maggio 1973; assegno "ad personam" spettante agli impiegati che percepivano l'indennità 42/46 ore settimanali; indennità mensile di trasferimento corrisposta al "traslocato", secondo quanto previsto al 30° comma dell'art. 14; indennità alta montagna; indennità zona malarica; indennità turnisti secondo quanto previsto dal 13° e 14° comma dell'art. 6; indennità macchine dei Centri di teleinformatica e macchine ausiliarie e rimborso spese per istruzione figli.

Quanto alle rimanenti indennità mensili di cui all'art. 31 del presente Contratto, la loro corresponsione durante i casi di assenza per malattia od infortunio è limitata ad un periodo uguale a quello delle ferie maggiorato di 15 giorni all'anno.

(3) Vedasi anche Protocollo sulle azioni sociali.

2) Trattamento lavoratori t.b.c. - Ove l'affezione tubercolare, in relazione alla quale sia avvenuto il ricovero o sia stata riconosciuta dall'INPS l'indispensabilità del ricovero stesso o della cura ambulatoriale, si protragga oltre il limite massimo previsto per la corresponsione della retribuzione di cui al 1° o 2° comma dell'art. 11, l'Ente corrisponderà al

lavoratore che si trovi ancora ricoverato o nei confronti del quale permanga, a giudizio dell'INPS, l'indispensabilità del ricovero o della cura ambulatoriale, la retribuzione mensile - quale definita nella Dichiarazione a Verbale n. 1 annessa all'art. 11 - nella misura pari al 70% fino ad un periodo massimo di 12 mesi.

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

3) Aspettativa in caso di malattia - L'Ente prende atto della raccomandazione formulata dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettrici perché in casi meritevoli di considerazione vengano seguiti criteri di larghezza nella concessione dell'aspettativa fino a 12 mesi, con decorrenza dell'anzianità, ai sensi del 3° comma dell'art. 11 del presente

Contratto.

4) Lavoratori sottoposti a dialisi - Per la somministrazione delle terapie emodialitiche verranno concessi permessi retribuiti esclusi comunque dal computo dei periodi di cui ai commi 1° e 2° dell'art. 11.

DELIBERA DELLA COMMISSIONE PARITETICA
INTERPRETATIVA

Al lavoratore debbono essere corrisposte per l'intero periodo di malattia le indennità di cui alla prima Dichiarazione a Verbale dell'art. 11 anche nel caso che venga sospeso, durante il corso della malattia, il lavoro del suo reparto che dava luogo a tali indennità? (Riunione 12-13 aprile 1967) - La Commissione riconosce che la determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore ammalato va effettuata includendo nel trattamento stesso, per l'intero periodo per il quale esso compete, quelle fra le indennità previste dalla prima "Dichiarazione a Verbale" allegata all'art. 11 del Contratto che il lavoratore percepiva al sopraggiungere della malattia.

Art. 14 - Trasferimenti e traslochi

1 I trasferimenti possono avvenire per motivate ragioni di servizio o su richiesta del lavoratore accolta dalla Direzione, fermo restando quanto previsto dall'art. 35.

2 Nel disporre il trasferimento, la Direzione competente curerà di contemperare le esigenze di servizio con l'interesse personale del lavoratore procedendo, tra l'altro - salvo il caso di reimpiego di personale collocato in posizione di riutilizzo che comporti il trasferimento - all'attuazione del provvedimento soltanto nel caso in cui non sia possibile sopperire alle esigenze che lo determinano mediante lavoratori reperiti "in loco" o disposti a trasferirsi volontariamente.

3 Il trasferimento e le ragioni di servizio che lo determinano, nonché, per quanto possibile, le mansioni da espletare, debbono essere comunicati per iscritto all'interessato con un congruo preavviso che tenga conto delle condizioni personali e familiari del lavoratore e non sia comunque inferiore a 30 giorni.

4 Salvi i casi disciplinati da successivo comma 9° il lavoratore - assistito, ove lo ritenga, dalle strutture di cui all'art. 38, ha facoltà di proporre opposizione alla Direzione immediatamente superiore a quella che ha disposto il provvedimento di trasferimento, entro 10 giorni dalla comunicazione dello stesso.

5 La Direzione, cui è stato proposto appello, entro 20 giorni dalla notifica dell'opposizione del lavoratore, valutate in contraddittorio con l'interessato, eventualmente assistito dalle strutture di cui all'art. 38, le considerazioni da lui esposte, deciderà in merito al trasferimento con provvedimento motivato.

6 I trasferimenti disposti per ragioni di servizio avranno luogo, di norma, nell'ambito territoriale del Compartimento per il personale addetto alla produzione e trasmissione e, nell'ambito territoriale del Distretto, per il personale addetto ad altre attività.

7 Eccezionalmente, i trasferimenti stessi potranno aver luogo anche fuori dell'ambito delle anzidette circoscrizioni territoriali.

8 Le limitazioni territoriali di cui sopra non si applicano ai trasferimenti a domanda ed a quelli riguardanti personale di gruppo A e quadri, nonché lavoratori collocati in posizione di riutilizzo.

9 Quando si rende necessario il trasferimento collettivo, cioè di gruppi di lavoratori, le Parti stipulanti convengono che le Direzioni competenti a disporre il trasferimento stesso ne daranno comunicazione alle corrispondenti Organizzazioni sindacali regionali con un congruo preavviso al fine di consultarsi con esse - secondo le modalità di cui ai commi 8° e 9° dell'art.48 - sugli eventuali insorgenti problemi relativi al personale interessato. In particolare, formeranno oggetto di consultazione - a valle di quanto già avvenuto, ai sensi del citato art. 48, per l'individuazione dei dipendenti da collocare in posizione di riutilizzo - gli eventuali interventi di riqualificazione di cui al comma 14° dell'art.25, nonché i tempi e le modalità di detto riutilizzo in individuate unità organizzative dell'Ente operanti sul territorio.

10 Nei casi di trasloco determinato da trasferimento per ragioni di servizio in altro Comune, quando l'Ente non possa provvedere direttamente all'alloggio, verrà concordata tra l'Ente ed il lavoratore, eventualmente assistito dalle strutture di cui all'art. 38, una indennità mensile pari al 80% dell'equo canone riferito ad un alloggio, ubicato nella nuova residenza, di caratteristiche analoghe a quello abitato nella località di provenienza, comunque nei limiti delle effettive esigenze del nucleo familiare. Tale indennità verrà corrisposta per 10 anni e verrà annualmente aggiornata in relazione alle eventuali variazioni dell'equo canone.

11 L'indennità di cui sopra potrà essere erogata in forma "una tantum", in misura corrispondente al valore attuale (al tasso convenuto tra ENEL ed Organizzazioni sindacali) dell'importo mensile dell'indennità di alloggio come sopra determinato e l'eventuale aggiornamento avverrà all'inizio del terzo, del quinto e del settimo anno dal trasloco: l'indennità in forma "una tantum", verrà proporzionalmente recuperata per successivo trasferimento in altro Comune (ferma restando, ricorrendone i presupposti, l'attribuzione di nuova indennità alloggio per effetto di detto trasferimento) o per intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro.

12 Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse le indennità e competenze, anche in natura, inerenti alle condizioni locali ed alle particolari prestazioni che non ricorrano nella nuova destinazione.

13 Il lavoratore che non accetta il trasferimento mantiene il diritto al trattamento di quiescenza e al preavviso nel caso che l'Ente dovesse addivenire alla risoluzione del rapporto di lavoro.

14 Al lavoratore che, a seguito del trasferimento in altro Comune, si trasloca, è corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia conviventi e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, assicurazioni, rischio, ecc.) previ opportuni accordi da prendere con l'Ente.

14Bis Per il primo periodo di 3 mesi dall'avvenuto trasferimento, al lavoratore viene riconosciuto un trattamento equivalente a quello forfettario di trasferta, secondo le misure previste nell'accordo vigente nella località di trasferimento sempreché la distanza tra la residenza del lavoratore e la nuova sede di lavoro sia pari o superiore a quindici chilometri.

15 Al lavoratore che venga trasferito ad un posto di lavoro sito in altro Comune è dovuta, tanto nel caso che si traslochi in detto Comune, quanto nel caso contrario, una diaria equivalente ad una mensilità di retribuzione. Nel caso di trasloco, al lavoratore con famiglia viene anche corrisposta una diaria aggiuntiva equivalente complessivamente ad otto giornate di retribuzione per ogni persona di famiglia convivente a carico del lavoratore agli effetti delle detrazioni IRPEF che con lui si traslochi.

16 Nel caso in cui il trasloco avvenga entro un periodo di due anni dal trasferimento, al lavoratore vengono corrisposte due ulteriori mensilità di retribuzione. Qualora si traslochi con la famiglia viene anche corrisposta - in sostituzione di quanto per lo stesso titolo previsto al comma precedente - una diaria aggiuntiva equivalente complessivamente a ventiquattro giornate di retribuzione per ogni persona di famiglia convivente a carico del lavoratore agli effetti delle detrazioni IRPEF che con lui si traslochi.

17 Il lavoratore che, per effetto del trasloco, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

18 Al lavoratore trasferito in altro Comune a sua domanda e che si traslochi, compete solo il trattamento di cui al comma 14° del presente articolo.

19 A decorrere dal 1° agosto 1979, il trattamento di cui al comma precedente viene corrisposto per non più di una volta durante il rapporto di lavoro.

20 Il lavoratore che viene trasferito in altro Comune per motivi disciplinari ha diritto soltanto al rimborso delle eventuali spese di trasloco. Ove egli non accetti il trasferimento, è considerato dimissionario.

21 Al lavoratore che, trasferito per ragioni di servizio in altro Comune senza obbligo di risiedervi, compia viaggi di andata e ritorno dal suo Comune di residenza a quello in cui ha sede il nuovo posto di lavoro, potrà essere corrisposto per un periodo massimo di cinque anni un rimborso (annualmente rivalutabile) per eventuali maggiori spese di trasporto, da concordarsi col lavoratore stesso, eventualmente assistito dalle strutture di cui all'art. 38.

22 Nel caso in cui il lavoratore trasferito per ragioni di servizio in altro Comune senza obbligo di risiedervi compia non giornalmente viaggi di andata e ritorno dal suo Comune di residenza a quello in cui ha sede il nuovo posto di lavoro, per una distanza superiore a cinquanta chilometri, verrà corrisposto un trattamento complessivo - da concordarsi sempre con lavoratore interessato, eventualmente assistito dalle strutture di cui all'art. 38 - che tenga conto sia dei viaggi che dei pernottamenti che il lavoratore dovrà affrontare nel Comune di trasferimento (nella misura forfettaria prevista, a tale ultimo titolo dall'accordo vigente in tale località). Detto trattamento, da corrispondersi per la durata di cinque anni, potrà essere annualmente rivalutato in relazione alle variazioni economiche delle voci che lo compongono (tariffe dei mezzi pubblici e/o accordi economici locali).

23 Qualora non esistano o siano di fatto inutilizzabili mezzi pubblici di trasporto, per ragioni di orario o di coincidenza, per raggiungere la sede di lavoro, i trattamenti di cui ai precedenti due commi sono determinati, per ciascun viaggio, applicando le tariffe previste dagli accordi

compartimentali, per le percorrenze superiori ai 12.000 chilometri, in materia di rimborsi spese, in regime di trasferta, per l'uso in servizio di mezzi motorizzati di proprietà del lavoratore.

24 I trattamenti di cui ai tre commi precedenti sono riconosciuti purché il pendolarismo consenta lo svolgimento della prestazione lavorativa contrattuale. Essi vengono determinati con riferimento alla residenza in atto alla data del trasferimento e possono essere rideterminati solo in riduzione qualora, nel corso dei cinque anni, il lavoratore sposti la sua residenza avvicinandosi al Comune in cui ha sede il nuovo posto di lavoro.

25 Al lavoratore trasferito non a domanda, per il quale venga risolto il rapporto di lavoro non per motivi disciplinari, compete, oltre al trattamento di licenziamento spettantegli, il rimborso delle spese di cui al 14° comma nonché quanto previsto dal 15° comma del presente articolo, purché egli si traslochi effettivamente entro un anno dall'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro nella residenza di assunzione. Eguale trattamento spetta ai familiari del lavoratore in caso di morte di quest'ultimo.

N.B. - Sulla determinazione dell'indennità alloggio in forma "una tantum" vedasi lettera a pag. 208 del C.c.l. 21 febbraio 1989.

INDENNITA' DI TRASFERIMENTO

26 Al personale trasferito per ragioni di servizio in una sede di lavoro ubicata in Comune diverso da quello della precedente sede é riconosciuta un'indennità di trasferimento a fronte di un effettivo, apprezzabile maggior disagio sopportato dal dipendente rispetto alla situazione preesistente. Detta indennità non compete comunque qualora la distanza tra la residenza del lavoratore e la nuova sede di lavoro sia inferiore a quindici chilometri.

27 La misura indennitaria, riferita al minimo di stipendio o paga della categoria di inquadramento del lavoratore interessato nel momento antecedente a quello del trasferimento, é individuata nell'ambito delle seguenti due fasce percentuali:

- da 10% a 40% nei confronti del personale trasferito in altro Comune in quanto collocato in posizione di riutilizzo ai sensi del comma 5° o 7° dell'art.48;

- da 5% a 30% nei confronti del restante personale trasferito per ragioni di servizio in altro Comune.

28 La determinazione individuale della percentuale spettante al lavoratore trasferito viene effettuata dall'Ente - sentito l'interessato, eventualmente assistito dalle strutture di cui all'art. 38 - valutando l'effettivo, apprezzabile maggior disagio derivante dal trasferimento sulla base, di norma, dei seguenti fattori:

- in caso di trasloco: situazione del nucleo familiare che si trasloca (es: numero dei componenti, eventuale posizione lavorativa del coniuge e scolastica dei figli); distanza tra il Comune di provenienza e quello di destinazione e diverse caratteristiche dei citati comuni (ivi compreso lo scarto degli indici dei prezzi al consumo tra le due località), difficoltà di reperimento di soluzioni abitative;

- in caso di pendolarità: entità e tempi del percorso, esistenza e possibilità di utilizzazione di mezzi di trasporto pubblici, viabilità delle

strade, problematiche riferite al nucleo familiare a fronte dell'obiettivo impossibilità del trasloco da parte del medesimo, trattamento corrisposto per pendolarità non giornaliera.

29 L'indennità, individuata nel suo importo iniziale non subisce revisione alcuna, viene corrisposta per la durata di cinque anni (a partire dal quarto mese successivo al trasferimento) nelle seguenti misure: 100% nel primo anno, 90% nel secondo anno, 70% nel terzo, 50% nel quarto e 20% nel quinto anno.

30 L'indennità - una volta determinata - viene erogata per ogni giorno di effettiva presenza in servizio nei confronti del lavoratore "pendolare" ed in misura mensile (per dodici mensilità, ivi compresi i periodi di ferie e le assenze retribuite per malattia) nei confronti di quello "traslocato". In tale ultima ipotesi, a richiesta dell'interessato, l'indennità può essere corrisposta in forma "una tantum" secondo i consueti criteri in atto per tali forme di erogazione. Essa verrà proporzionalmente recuperata per successivo trasferimento in altro Comune (ferma restando, ricorrendone i presupposti, l'attribuzione di una nuova indennità di trasferimento) o per intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro.

DICHIARAZIONI A VERBALE

1) Indennità alloggio - Premesso che necessario presupposto per l'erogazione dell'indennità di cui ai commi 10° e 11° del presente art. 14 è che il lavoratore si stabilisca effettivamente nella località nella quale è stato trasferito per ragioni di servizio, e vi risieda, si riconosce che detta erogazione non è subordinata alla richiesta da parte dell'Ente che il lavoratore medesimo trasferisca anche la famiglia. Si precisa inoltre che il lavoratore è tenuto al rilascio dell'alloggio occupato da lui e dalla sua famiglia nella località di provenienza, ove detto alloggio sia di proprietà dell'Ente o il lavoratore lo avesse occupato godendo di particolari agevolazioni da parte dell'Ente stesso.

2) Avvicendamento - L'Ente dà assicurazione che, compatibilmente con le esigenze del servizio, sarà effettuato un equo avvicendamento del personale trasferito in luoghi disagiati e diversi da quelli di origine, dopo 10 anni di permanenza nelle anzidette località.

3) Decorrenza nuova normativa - Le modifiche apportate all'art. 14 del C.c.l. 21 febbraio 1989 vengono applicate ai lavoratori trasferiti per ragioni di servizio a far tempo dal 1° gennaio 1991, ad eccezione di quanto previsto al comma 14 bis, che trova applicazione solo nei confronti dei dipendenti il cui trasferimento sia attuato a far tempo dalla data di stipulazione del presente Contratto.

Per i lavoratori trasferiti per ragioni di servizio dal 1° gennaio 1991, per i quali sia stato già definito il trattamento di trasferimento, si procederà a rideterminare il medesimo in base alla nuova normativa, effettuando conseguentemente gli eventuali conguagli.

Medesima decorrenza viene riconosciuta alla disciplina di cui alla D.V. n. 4 annessa all'art. 14, per spostamenti di singoli lavoratori disposti per motivi di servizio, all'interno del medesimo Comune.

4) Spostamenti della sede nell'ambito del medesimo Comune - Nel caso in cui si renda necessario procedere ad uno spostamento di sede di lavoro di un gruppo di lavoratori, pur rimanendo nell'ambito del medesimo Comune e qualora la nuova sede sia ubicata a distanza non inferiore a quattro

chilometri dalla precedente sede, le Direzioni competenti dell'Ente ne daranno comunicazione alle corrispondenti Organizzazioni sindacali. L'Ente - ove non provveda direttamente al trasporto - concorderà con i singoli lavoratori interessati - eventualmente assistiti dalle strutture di cui all'art. 38 - la misura del concorso per le effettive maggiori spese di trasporto che i singoli lavoratori fossero costretti a sopportare in relazione a detto spostamento.

Detto concorso sarà erogato nelle ipotesi in cui non trovi applicazione l' "equo indennizzo" di cui al 4° comma dell'art. 33, nè il trattamento di "pendolarità" di cui ai commi 21° e 23° dell'art. 14 C.c.l. (salva, in tale ultimo caso, la riconoscibilità per il periodo residuo al compimento dei cinque anni dallo spostamento di sede, dopo la cessazione del trattamento di "pendolarità") e sarà determinato secondo i seguenti criteri:

a) se esiste un servizio di collegamento pubblico, si farà riferimento alla differenza tra il costo dell'abbonamento che il dipendente sopportava in precedenza (o che avrebbe sopportato se si fosse avvalso del mezzo di trasporto pubblico) per recarsi dalla propria abituale abitazione alla precedente sede di lavoro e quello ch'è è chiamato a sopportare per recarsi nella nuova sede;

b) laddove il servizio di collegamento pubblico non esista o non risulti utilizzabile, si farà riferimento ai chilometri effettivamente percorsi per il viaggio di andata e ritorno dalla propria abituale abitazione alla nuova sede di lavoro, applicando la tariffa prevista dagli accordi compartimentali per le percorrenze, in regime di trasferta, superiori ai 12.000 km e riferite, convenzionalmente, alla classe nella quale rientrano gli autoveicoli aventi una cilindrata di 900 c.c.; dall'importo così determinato andranno, comunque, detratte le spese che il lavoratore sosteneva per recarsi alla precedente sede di lavoro.

Nei confronti dei lavoratori residenti in altro Comune, anziché alla abituale abitazione, si farà convenzionalmente riferimento al luogo di ubicazione della precedente sede di lavoro, applicando il trattamento di cui al punto b), senza peraltro detrarre le spese che il lavoratore sosteneva per recarsi alla citata precedente sede.

Gli importi, determinati secondo i criteri sopra esposti, non sono rivalutabili e andranno erogati in misura mensile nell'ipotesi di cui al punto a) e per ogni giorno di effettiva presenza in servizio in quella di cui al punto b). Detta erogazione verrà effettuata per un massimo di anni cinque, o per periodi di durata inferiore qualora vengano meno le condizioni (oggettive o soggettive) che hanno dato luogo al concorso spese in parola.

Il trattamento di cui sopra verrà riconosciuto - ricorrendo gli stessi presupposti - anche a singoli lavoratori soggetti ad uno spostamento di sede per ragioni di servizio. Detto trattamento sarà concordato tra l'ENEL ed il lavoratore interessato, eventualmente assistito dalle strutture di cui all'art. 38.

Restano comunque in essere i trattamenti individuali e collettivi già definiti, sulla base di accordi locali, alla data di stipulazione del C.c.l. 21 febbraio 1989.

ACCORDO INTERPRETATIVO EX ART. 49 C.c.l. 1° agosto 1979
(verbale sindacale del 20 giugno 1980, modificato in sede di rinnovo del C.c.l. 22 aprile 1986)

Pendolarità - Compete ad un lavoratore, che fruisce del trattamento di pendolarità, il mantenimento della stessa, nel caso in cui sia vincitore di una nuova scelta nello stesso Comune in cui ha il posto di lavoro? - Al lavoratore in questione continua ad essere corrisposto il cosiddetto "trattamento di pendolarità" per un periodo massimo di 5 anni (4 anni per i trasferimenti avvenuti entro il 31 dicembre 1987) a decorrere dalla data originaria di inizio della corresponsione del trattamento medesimo.

CORRESPONSIONI ANNO 1991 E 1° SEMESTRE 1992

a) I lavoratori in servizio avranno titolo alla corresponsione dei seguenti importi lordi, sotto forma di "una tantum" :

Inquadramento	Corresponsioni 1.1 - 31.12.1991		Corresponsioni 1° semestre 1992	
	1)	2) Primo acconto	3) Secondo acconto	4) Saldo
M1	1.134.300	3.198.500	866.600	1.386.400
Q				
M2	1.067.400	3.009.800	815.400	1.304.700
AS S	987.800	2.785.200	754.600	1.207.300
AS	908.100	2.560.600	693.700	1.110.000
A1 S	860.300	2.425.800	657.200	1.051.500
A1	809.300	2.282.000	618.300	989.300
BS S	759.900	2.142.800	580.500	928.900
BS	716.900	2.021.500	547.700	876.300
B1 S	672.300	1.895.700	513.600	821.800
B1	630.900	1.778.900	482.000	771.100
B2 S	573.500	1.617.200	438.100	701.100
B2	516.200	1.455.500	394.300	630.900
CS	430.100	1.212.900	328.600	525.800
C1	366.400	1.033.200	279.900	447.900
C2	318.600	898.400	243.400	389.400

b) In caso di cessazione dal servizio nel periodo 1.1.1991 - 30.6.1992 ai lavoratori interessati saranno corrisposti - in luogo di quanto previsto al precedente punto a) - gli importi lordi di seguito indicati per ciascun mese di servizio prestato:

Inquadramento	Una tantum
M1	365.878
Q	
M2	344.294
AS S	318.606
AS	292.911
A1 S	277.494
A1	261.050
BS S	245.117
BS	231.239
B1 S	216.856
B1	203.494
B2 S	184.994
B2	166.494
CS	138.744
C1	118.194
C2	102.772

Agli stessi lavoratori saranno corrisposte, in aggiunta al proquota dell'"una tantum" spettante, tante quote mensili dell' "una tantum" stessa per quanti sono i mesi interi di servizio prestato, sino ad un massimo di sei.

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 proquota 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 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; tale percentuale di riduzione non sarà invece applicata agli importi aggiuntivi previsti per i cessati dal servizio;

- 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, ne sono utilmente considerabili ai fini della Legge 29 maggio 1982, n. 297 e dell'art. 44 C.c.l. 21 febbraio 1989;

- le corresponsioni per il titolo in oggetto sono valide agli effetti di quanto previsto dall'accordo 15 luglio 1986.

Le corresponsioni verranno erogate alle seguenti scadenze:

- con la retribuzione del mese di agosto 1991, l'importo dell'"una tantum" riferita all'anno 1991 e al primo acconto per l'anno 1992 (punti 1 e 2);

- con la retribuzione del mese di novembre 1991, il secondo acconto per l'anno 1992 (punto 3);

- con la retribuzione del mese di marzo 1992, l'importo a saldo dell' "una tantum" riferita al 1992 (punto 4).

"UNA TANTUM" DA CORRISPONDERE NEL 1994 IN CONTO 1995(*)

Inquadramento	Importo
M1	2.519.100
Q	
M2	2.370.500
AS S	2.193.600
AS	2.016.700
A1 S	1.910.500
A1	1.797.300

BS S	1.687.600
BS	1.592.100
B1 S	1.493.000
B1	1.401.100
B2 S	1.273.700
B2	1.146.300
CS	955.300
C1	813.700
C2	707.600

La corresponsione "una tantum" in conto 1995 verrà erogata nel mese di luglio 1994, con le stesse modalità previste per "le corresponsioni anno 1991 e 1° semestre 1992".

(*) Corresponsione definita con l'accordo sindacale nazionale del 18 dicembre 1991 (vedasi pag. 69).

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO E PAGA

Inquadramento	dal 1° luglio 1992	dal 1° gennaio 1993	dal 1° gennaio 1994 (*)	dal 1° luglio 1994 (*)	dal 10 ottobre 1994 (*) (#)
M1	1.863.100	1.984.500	2.097.200	2.234.700	2.366.600
Q					
M2	1.753.300	1.867.400	1.973.500	2.102.900	2.227.000
AS S	1.622.400	1.728.100	1.826.200	1.946.000	2.060.800
AS	1.491.500	1.588.700	1.678.900	1.789.000	1.894.600
A1 S	1.413.000	1.505.100	1.590.500	1.694.900	1.794.900
A1	1.329.300	1.415.900	1.496.300	1.594.400	1.688.500
BS S	1.248.200	1.329.500	1.405.000	1.497.100	1.585.500
BS	1.177.500	1.254.200	1.325.400	1.412.400	1.495.700
B1 S	1.104.300	1.176.200	1.243.000	1.324.500	1.402.700
B1	1.036.300	1.103.700	1.166.400	1.242.900	1.316.300
B2 S	942.100	1.003.400	1.060.400	1.129.900	1.196.600
B2	847.900	903.100	954.300	1.016.900	1.076.900
CS	706.500	752.500	795.300	847.400	897.400
C1	601.900	641.100	677.500	721.900	764.500
C2	523.400	557.500	589.100	627.700	664.800

LIVELLI DI FUNZIONE

Inquadramento	dal 1° luglio 1992	dal 1° gennaio 1993	dal 1° gennaio 1994 (*)	dal 1° luglio 1994 (*)	dal 1° ottobre 1994 (*) (#)
Quadro					
QM1 Liv. 32%	596.200	635.000	671.100	715.100	757.300
QM1 Liv. 16%	298.100	317.500	335.600	357.600	378.700
QM2 Liv. 8%	140.300	149.400	157.900	168.200	178.200

(*) Importi così definiti così l'accordo sindacale nazionale del 18 dicembre 1991 (vedasi pag.69)

(#) L'incremento rispetto alla situazione precedente e attribuito in conto 1995.

SUPPLEMENTI DEI MINIMI

Inquadramento	dal 1° luglio 1992		dal 1° gennaio 1993		dal 1° gennaio 1994(*)	
	1°suppl. minimo	2°suppl. minimo	1°suppl. minimo	2°suppl. minimo	1°suppl. minimo	2°suppl. minimo
M1	118.100	236.200	125.400	250.800	132.100	264.300
Q						
M2	111.500	223.000	118.400	236.700	124.700	249.400
AS S	103.700	207.300	110.000	220.000	115.900	231.800
AS	95.800	191.600	101.600	203.300	107.000	214.100
A1 S	91.100	182.200	96.600	193.200	101.700	203.500
A1	86.100	172.100	91.300	182.500	96.100	192.200
BS S	81.200	162.400	86.100	172.200	90.600	181.200
BS	77.000	153.900	81.600	163.100	85.800	171.700
B1 S	72.600	145.100	76.900	153.800	80.900	161.800
B1	68.500	137.000	72.500	145.100	76.300	152.600
B2 S	62.800	125.700	66.500	133.000	69.900	139.900
B2	57.200	114.400	60.500	121.000	63.600	127.100
CS	48.700	97.400	51.500	102.900	54.000	108.000
C1	42.400	84.800	44.800	89.500	47.000	93.900
C2	37.700	75.400	39.800	79.500	41.700	83.300

continua

SUPPLEMENTI DEI MINIMI

Inquadramento	dal 1° luglio 1994(*)		dal 1° ottobre 1994(*) (#)	
	1°suppl. minimo	2°suppl. minimo	1°suppl. minimo	2°suppl. minimo
M1	140.400	280.800	148.300	296.600
Q				
M2	132.500	265.000	139.900	279.900
AS S	123.100	246.100	130.000	259.900
AS	113.600	227.300	120.000	240.000
A1 S	108.000	216.000	114.000	228.000
A1	102.000	203.900	107.600	215.200
BS S	96.100	192.300	101.400	202.900
BS	91.100	182.100	96.000	192.100
B1 S	85.800	171.600	90.500	180.900
B1	80.900	161.800	85.300	170.600
B2 S	74.100	148.200	78.100	156.200
B2	67.300	134.600	70.900	141.800
CS	57.200	114.300	60.200	120.300
C1	49.600	99.200	52.200	104.400
C2	44.000	87.900	46.200	92.400

(*) Importi così definiti con l'accordo sindacale nazionale del 18 dicembre 1991 (vedasi pag.69).

(#) L'incremento rispetto alla situazione precedente è attribuito in conto 1995.

SOPPRESSIONE DEI LIVELLI SALARIALI DI CATEGORIA

1) I livelli salariali di categoria sono soppressi a partire dal 1° luglio

1992.

2) Per i dipendenti in forza a tale data 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 al 30 giugno 1992.

3) A partire da tale data l'importo complessivo dei livelli salariali di categoria è conservato "ad personam" ai singoli interessati, e verrà assorbito in caso di passaggio di categoria.

PROTOCOLLO SULLA CLASSIFICAZIONE

Premesso che:

- il nuovo sistema classificatorio, così come definito in sede di stipulazione del C.c.l. 21 febbraio 1989, si è confermato idoneo a cogliere le molteplici e diversificate esigenze di classificazione del personale presenti in azienda;

- nella definizione degli assetti strutturali va garantita una costante e coerente saldatura fra gli aspetti organizzativi e quelli classificatori e che, nella definizione degli inquadramenti si debba procedere definendo, prima, l'organizzazione del lavoro, successivamente le mansioni che la debbono sostanziare ed, in ultimo, gli inquadramenti;

- l'assegnazione degli inquadramenti deve avvenire facendo riferimento a criteri di carattere oggettivo, strettamente collegati alle mansioni effettivamente svolte.

Ciò premesso, le Parti concordano di dare avvio, entro il mese di luglio 1991, ad incontri per:

- Verificare la congruità dell'inquadramento di talune posizioni lavorative, presenti nelle aree amministrativa, personale, segreteria e approvvigionamenti, il cui assetto organizzativo è stato definito prima della introduzione del nuovo sistema classificatorio, per procedere a limitate riclassificazioni, al fine di armonizzare l'inquadramento di alcune posizioni, con quello realizzato nelle aree in cui ha trovato compiuta applicazione il nuovo sistema classificatorio.

- Definire una specifica normativa per l'attribuzione della categoria "Bs superiore" nelle aree commerciale, amministrativa, personale, segreteria, approvvigionamenti e alle corrispondenti attività presenti nelle aree tecniche, mediante l'istituzione della qualifica di "Assistente senior". Contestualmente alla definizione di detta normativa dovrà ritenersi superata la Dichiarazione a Verbale n. 4) in calce all'articolo 17, riferita ai Criteri per l'attribuzione della categoria Bs superiore nelle aree non tecniche", e con essa quanto previsto in sede di confronto in merito alla "Organizzazione delle attività tecniche e commerciali della distribuzione", relativamente all'accesso alla qualifica di "Assistente commerciale senior".

- Superare l'attuale normativa relativa alle c.d. "mansioni statiche", prevedendo per le posizioni in essa individuate, un percorso programmato di crescita professionale, finalizzato all'acquisizione dell'inquadramento in categoria B2.

Definire inoltre, per la qualifica di "Autista meccanico", una specifica normativa per l'accesso alla categoria B2s dopo un congruo periodo di esperienza lavorativa acquisita nella mansione e previa verifica del

superiore livello di professionalità raggiunto.

Le Parti si impegnano inoltre ad incontrarsi entro il mese di settembre 1991, come previsto dalle conclusioni del confronto in merito alla "Organizzazione delle attività tecniche e commerciali della distribuzione", per l'avvio della seconda fase della Verifica del Progetto DDI, rinnovando fin d'ora l'impegno a definire in detta occasione, un più efficace ed equilibrato collegamento tra nuovo sistema classificatorio e articolazione delle strutture, con specifico riferimento all'area dell'assistenza tecnico-operativa e del personale operativo, così come enunciato nella lettera inoltrata dall'ENEL alle Segreterie nazionali FNLE - FLAEI - UILSP n. 5710/310CA del 17 aprile 1990. Nella definizione di tale collegamento si terrà naturalmente conto di possibili adeguamenti organizzativi che potranno rendersi necessari in relazione alle esperienze applicative nel frattempo maturate.

Sempre in sede della predetta seconda fase, saranno verificate le ricadute derivanti dalla progressiva diffusione nell'area della Distribuzione di nuove tecnologie che possano determinare l'emergere di nuove figure professionali.

Le Parti concordano inoltre di incontrarsi, entro il mese di luglio 1991, per verificare lo stato di attuazione dell'impegno assunto in ordine al superamento delle posizioni di "Sorvegliante lavori in appalto" e "Preventivista bt" e per definire, ove necessario, una soluzione al problema da realizzare in tempi certi mediante un adeguato intervento formativo, diretto a consentire ai lavoratori interessati un proficuo inserimento in posizioni di cat. B1s, presenti nelle unità tecniche della Distribuzione, previo accertamento di idoneità.

Per gli stessi lavoratori, attesa la loro presenza in limitati ambiti territoriali, l'ENEL assume l'impegno di definire a livello locale, una più proficua utilizzazione che consenta l'affidamento, con opportuna gradualità, di mansioni comportanti l'inquadramento in categoria Bs, sempre previo accertamento di idoneità professionale.

In relazione alla istituzione, prevista dal documento relativo alla "Organizzazione delle attività tecniche e commerciali della distribuzione", di una figura per Agenzia di "Addetto tecnico di Agenzia con compiti di programmazione dei lavori in appalto", con inquadramento in categoria Bs, l'ENEL assicura che, presso le Agenzie che presentino significativi incrementi del carico di lavoro di competenza, sarà istituita - nel corso della seconda fase della Verifica DDI - una seconda figura dello stesso addetto.

Con riferimento all'attività delle verifiche - si riconferma che l'ENEL, in relazione ai nuovi indirizzi contenuti nel documento "Organizzazione delle attività tecniche e commerciali della Distribuzione" dell'aprile 1990, ha in corso di avanzata elaborazione, l'aggiornamento della "Organizzazione delle attività delle verifiche presso l'utenza", completandolo con la predisposizione di procedure informatiche e di modulistica unificata per la gestione di un archivio verifiche uniforme in campo nazionale. In relazione a ciò si provvederà a predisporre un documento, a carattere tecnico-organizzativo, finalizzato alla uniformazione nell'intero territorio nazionale delle modalità operative di competenza, nonché alla ridefinizione, ove necessario, dei contenuti professionali relativi alle qualifiche esistenti nella specifica area di attività. Tale documento sarà esaminato nel corso del confronto nazionale previsto per la seconda fase della Verifica DDI.

Infine l'ENEL conferma gli impegni assunti a conclusione del confronto in merito ad "Attività ed articolazione organizzativa delle Unità centrali e territoriali della funzione produzione e trasmissione", così come enunciato nella lettera inoltrata alle Segreterie nazionali FNLE, FLAEI e UILSP n. 6631/125 - 310CB del 10 maggio 1990.

MISURE RETRIBUTIVE PER I QUADRI CON LIVELLO DI FUNZIONE 32%

Al fine di definire una struttura retributiva più adeguata al ruolo ed alla posizione organizzativa dei quadri con livello di funzione 32%, si concordano le seguenti misure.

a) Determinazione degli importi per gli assegni in cifra a titolo di emolumento individuale con entità variabile dal 10% al 25% del corrispondente minimo tabellare, nonché per le somme "una tantum" a titolo di gratifica in misura variabile fino al triplo del corrispondente minimo tabellare.

L'attribuzione degli emolumenti individuali sarà effettuata ad un numero di beneficiari non superiore al 20% dei quadri con livello di funzione 32% in forza al 31 dicembre dell'anno precedente. Il numero annuo dei beneficiari delle somme "una tantum" non sarà superiore al 30% del numero dei quadri con livello di funzione 32% in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

b) Introduzione di un compenso commisurato ad una percentuale variabile fino al 40% della retribuzione quale corrispettivo di ogni e qualsiasi maggiore e diversa prestazione richiesta dall'Azienda, in sostituzione di ogni compenso o trattamento indennitario previsto dalla normativa contrattuale (lavoro straordinario e prestazioni assimilabili, reperibilità, turno, guida, indennità ex art. 31, ecc.), con esclusione delle corrisposizioni a titolo di rimborso spese e di quelle di cui all'art. 14. Il compenso deve essere corrisposto per 12 mensilità all'anno ed è utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.

Il compenso di cui al punto b), che deve rivestire, nell'arco della vigenza contrattuale, carattere sperimentale ai fini di una successiva verifica, sarà introdotto a partire dal 1° gennaio 1992. Conseguentemente da tale data cesseranno compensi e le indennità sostituite dal nuovo istituto contrattuale.

Le Parti si impegnano ad approfondire, nell'arco della vigenza contrattuale, la tematica del lavoro straordinario per i quadri con livello di funzione 16% ed 8% al fine di delineare soluzioni tese alla introduzione di compensi sostitutivi, che potranno essere rese sperimentalmente operative dal 1° gennaio 1994.

Art. 24 - Scelta del personale

PREMESSA

1 Allo scopo di utilizzare nel modo migliore le capacità professionali dei lavoratori in servizio e di consentirne lo sviluppo di carriera, nonché di assicurare la tempestiva copertura delle posizioni di lavoro l'Ente si atterrà alle procedure previste dal presente articolo, fermo restando che per la copertura di posizioni di quadro vale quanto previsto dall'art. 18 del presente Contratto.

2 La scelta del personale per la copertura delle singole posizioni di lavoro sarà effettuata di norma tramite una prova orale cui sottoporre una "rosa" di dipendenti individuati sulla scorta dei criteri di cui al successivo

comma 10° (1).

3 La scelta dell'assegnatario del posto avverrà sulla base di accertamenti volti a verificare:

- per le qualifiche di gruppo A nonché per le qualifiche di gruppo B di particolare rilevanza per gli aspetti relazionali e/o di coordinamento

1) il possesso delle conoscenze professionali richieste dalle mansioni da espletare;

2) il possesso delle attitudini personali e professionali richieste da dette mansioni;

- per le altre qualifiche di gruppo B

il possesso delle conoscenze professionali relative alle mansioni da espletare.

4 In caso di parità il posto sarà assegnato in via prioritaria al lavoratore già inquadrato nella categoria alla quale si riferisce la scelta: tra i lavoratori di pari categoria sarà data priorità a quello con maggior anzianità di categoria.

AMBITI DI SCELTA

5 Ai fini della individuazione dei componenti la "rosa" di candidati si dovrà far riferimento ai seguenti ambiti, complementari tra loro.

Ambito di inquadramento, di norma la stessa categoria e le due immediatamente inferiori rispetto a quella del posto da coprire (2).

(1) In merito ai punteggi da attribuire a conclusione degli accertamenti vedasi documento a pag. 72.

(2) L'ambito di inquadramento sarà esteso alle tre categorie immediatamente inferiori nel caso in cui nell'unità nella quale insiste il posto da coprire non siano presenti posizioni di struttura delle due categorie immediatamente inferiori.

Ambito funzionale, appartenenza allo stesso filone di attività di quello relativo alla posizione da ricoprire, non escludendosi la possibilità di prendere in considerazione, purché la professionalità posseduta lo giustifichi, anche dipendenti inseriti in differenti filoni.

Ambito territoriale, nei termini in appresso indicati (3).

Gruppo A e B

- Unità Sedi compartimentali (a livello di Settore):

dipendenti di ciascuna Unità (a livello di Settore) della Sede compartimentale

- Unità di Sede distaccata DPT compresa VDAG (nel Compartimento di Firenze) ed Unità da essa dipendenti:

dipendenti di ciascuna Unità di Sede ed Unità da esse dipendenti e dipendenti VDAG (nel Compartimento di Firenze)

- Sede di Distretto o Esercizio distrettuale:

dipendenti di ciascuna Sede di Distretto o Esercizio distrettuale

- RIT, RID, COT, RIG:

dipendenti di ciascun RIT, RID, COT, RIG

- Zona:

dipendenti di ciascuna Zona

- Unità distaccata della DCO:

dipendenti di tutta la DCO

- Centro di Ricerca:

dipendenti di tutta la DSR

- Unità della Direzione generale [a livello di Direzione (con esclusione della DCO e DSR), Ufficio, Segreteria] :

dipendenti di ciascuna Unità [a livello di Direzione (con esclusione della DCO e DSR), Ufficio, Segreteria] della Sede della Direzione generale

- Direzione centrale Produzione e Trasmissione:

le scelte interessanti le Unità della Direzione Produzione e Trasmissione, Sede centrale, potranno essere estese anche alle Unità territoriali funzionalmente coordinate da dette Unità centrali

(3) La limitazione territoriale non opera nei confronti dei dipendenti collocati in posizione di riutilizzo in quanto addetti a reparti od uffici smobilitati o resisi disponibili per ristrutturazione e continua a non operare, limitatamente alle scelte per la copertura dei posti nelle località di provenienza, anche successivamente all'avvenuto trasferimento per riutilizzazione.

- Direzione centrale Costruzioni:

dipendenti di tutta la Direzione Costruzioni

- Direzione centrale Studi e Ricerche:

dipendenti di tutta la Direzione Studi e Ricerche.

6 Ai fini della formulazione della "rosa" fermi, restando gli ambiti definiti, saranno altresì presi in esame anche lavoratori appartenenti sia ad ambiti funzionali diversi che ai seguenti e più ampi ambiti territoriali:

- Per le posizioni di gruppo A

lavoratori dipendenti dalle Unità aventi sede nell'area territoriale del Compartimento.

- Per le posizioni di gruppo B

lavoratori dipendenti da tutte le Unità aventi sede nell'area territoriale del Distretto o Esercizio Distrettuale.

7 A tale scopo i lavoratori di cui sopra potranno inoltrare, entro il mese di novembre di ciascun anno, una apposita richiesta alla Direzione competente - tramite l'Unità di appartenenza indicando l'area, la località, e l'Unità operativa interessata; tali richieste saranno considerate valide per l'intero anno successivo. Dette Direzioni invieranno - entro il mese di gennaio di ciascun anno - alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettrici di corrispondente livello, l'elenco di tali richieste (che verrà nel corso dell'anno, tempestivamente aggiornato).

PROCEDURA PER LE SCELTE E PER LE ASSEGNAZIONI

8 Man mano che si presenti l'esigenza di procedere alla copertura di posizioni di lavoro, le Unità ENEL emittenti le scelte provvederanno ad

informare le Segreterie regionali delle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti (4) circa le modalità di copertura del posto: esclusione dalla scelta od espletamento di procedura di scelta.

Nel primo caso l'ENEL invierà alle suddette Organizzazioni una comunicazione contenente le seguenti indicazioni:

- Unità interessata alla copertura, qualifica e caratteristiche della posizione interessata alla scelta, nonché numero di posti da coprire;
- motivo della disponibilità del posto (posto resosi vacante, con specificazione del precedente titolare, o posto di nuova istituzione che deve avere già formato oggetto di preventiva consultazione ai sensi dell'art. 48);
- decorrenza della disponibilità del posto;
- nominativo del lavoratore e del caso di esclusione applicato.

(4) Per i casi di mancata copertura di posti resisi vacanti, vedasi lettera a pag. 251 del C.c.l. 21 febbraio 1989.

Nel caso di scelta, l'ENEL invierà alle medesime Organizzazioni sindacali una comunicazione contenente le seguenti indicazioni:

- l'Unità interessata alla copertura, la qualifica e le caratteristiche della posizione interessata alla scelta, nonché il numero di posti da coprire;
- le caratteristiche degli accertamenti di cui al comma 3° in relazione al profilo professionale;
- i titoli scolastici e/o professionali necessari per l'espletamento delle mansioni inerenti alla posizione da ricoprire (ad esempio, posizioni lavorative di centrali nucleotermoelettriche per la copertura delle quali siano richiesti: patenti, abilitazioni, attestati di idoneità, possesso di una documentata formazione e qualificazione);
- le principali norme di legge e prescrizioni previste per l'espletamento delle mansioni inerenti alle posizioni da ricoprire: ad esempio, per le selezioni relative alle centrali nucleotermoelettriche gli obblighi derivanti al personale a seguito di tali prescrizioni (obbligo di sottoporsi agli esami per il conseguimento delle patenti, abilitazioni, attestati di idoneità, nonché agli adempimenti richiesti per il possesso della documentata formazione e qualificazione);
- motivo della disponibilità del posto (posto resosi vacante, con specificazione del precedente titolare, o posto di nuova istituzione che deve avere già formato oggetto di preventiva consultazione ai sensi dell'art. 48);
- decorrenza della disponibilità del posto.

9 Nella medesima comunicazione di cui al comma 8° dovrà essere indicata la data di convocazione delle Organizzazioni sindacali, per la consultazione in ordine alle modalità di copertura proposte (esclusione dalla scelta, procedura di scelta e conseguente definizione della "rosa"). In tale sede, qualora si dia corso alle procedure di scelta, le competenti Direzioni ENEL forniranno una prima indicazione dei dipendenti che potrebbero essere designati per la definizione della "rosa", sulla quale potranno essere

acquisite eventuali osservazioni delle Organizzazioni sindacali (5).
Tale fase di consultazione dovrà esaurirsi entro 10 giorni dalla data fissata per l'incontro.

(5) In materia di definizione della "rosa" di candidati da sottoporre a scelta, vedasi lettera a pag. 73.

10 La individuazione dei dipendenti chiamati a comporre la "rosa" avverrà in base a valutazioni condotte sulla scorta dei seguenti criteri, applicabili secondo l'ordine di priorità indicato:

+
A) conoscenze acquisite nello stesso filone di attività rispetto a quella del posto da coprire; | L'elemento avrà rilevanza
B) conoscenze acquisite nell'area di attività corrispondente a quella del posto da coprire; | a partire da una permanenza
| nella posizione per un
| periodo di tempo superiore
| a 12 mesi.
+

C) possesso di un titolo di studio o attestati, ecc. attinenti alla posizione da coprire;

D) partecipazione a corsi di specializzazione e/o di formazione (anche all'esterno dell'ENEL) attinenti alla posizione da coprire;

E) designazione in precedenti "rose" per la

copertura di posti identici;

+
F) svolgimento, in mutamento temporaneo o in assegnazione temporanea, di mansioni identiche a quelle del posto da coprire; | L'elemento avrà rilevanza
| a partire da una permanenza
| nella posizione per un
| periodo di tempo superiore
| a 6 mesi
+

G) anzianità di categoria;

H) anzianità di servizio

11 I lavoratori trasferiti per punizione, comunque inquadrati, non potranno essere presi in considerazione ai fini della formazione delle "rose" prima che sia trascorso un periodo di preclusione di due anni decorrente dalla data in cui il trasferimento per punizione diventa esecutivo.

Inoltre i lavoratori neo-assunti ed i lavoratori in servizio vincitori di concorsi esterni in base all'art. 23 non possono essere presi in considerazione per le scelte prima che sia trascorso, rispettivamente, dall'assunzione o dall'avviamento alla nuova posizione, un periodo:

- di due anni nel caso in cui abbiano partecipato a concorsi per laureati, per diplomati universitari, per diplomati da scuola media superiore o per diplomati da istituto professionale o licenziati;

- di un anno in tutti gli altri casi.

12 Effettuati gli adempimenti di cui ai precedenti commi 8° e 9°, si procederà, in caso di esclusione dalla scelta, alla affissione, entro 7 giorni, di apposito comunicato, nell'ambito interessato alla scelta stessa, contenente il nominativo dell'assegnatario del posto.

In caso di espletamento di scelta, si procederà alla convocazione scritta dei lavoratori componenti la "rosa".

13 Gli accertamenti saranno avviati, di norma, non oltre 10 giorni dalla data della comunicazione ai candidati.

14 In ogni fase della scelta, l'ENEL ammetterà, in qualità di osservatori,

tre rappresentanti dei lavoratori da scegliere tra quelli designati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettricisti, avuto riguardo al criterio della maggiore rappresentatività nell'ambito della regione in cui insiste la posizione da coprire.

15 L'esito della scelta sarà reso noto entro 7 giorni successivi, mediante affissione di un comunicato, nell'ambito interessato alla scelta stessa.

16 L'avviamento al posto e l'effettivo inizio dello svolgimento delle nuove mansioni con l'eventuale nuovo inquadramento avverrà entro 10 giorni dalla data di affissione agli albi del comunicato di cui ai commi 12° e 15°.

17 Nel caso in cui la scelta non abbia consentito la copertura della/e posizione/i, si procederà ad una ulteriore scelta tra gli esclusi nella fase di definizione della "rosa".

18 Qualora anche l'ulteriore scelta non abbia consentito la copertura della/e posizione/i, l'ENEL procederà, nel rispetto della normativa di cui all'art. 14, alla copertura di detti posti mediante assegnazione dei medesimi a lavoratori, anche inquadrati in due categorie immediatamente inferiori al posto da coprire, i quali siano professionalmente idonei e previa informativa alle competenti Organizzazioni sindacali in ordine ai criteri oggettivi che hanno presieduto alla individuazione di tali lavoratori.

19 Qualora l'avvenuta scelta comporti il trasferimento del lavoratore in altro comune, al lavoratore stesso verrà applicato il trattamento previsto dall'art. 14 per i casi di trasferimento per servizio.

20 La copertura delle posizioni di gruppo C avverrà secondo le prassi già in atto o quelle che potranno essere definite a livello compartimentale, d'intesa tra l'ENEL e le corrispondenti Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettricisti.

MOBILITA' ORIZZONTALE ALL'INTERNO DELLE POSIZIONI LAVORATIVE

21 In relazione alle esigenze di servizio potranno realizzarsi degli spostamenti di lavoratori all'interno della stessa Unità produttiva, anche se non ricadenti nell'ambito dello stesso Comune, tra posizioni aventi la stessa qualifica ovvero qualifiche analoghe; detti spostamenti potranno altresì realizzarsi a richiesta dei singoli lavoratori.

22 Qualora in sede di attuazione di uno degli spostamenti di cui sopra venga assegnato un posto vacante o di nuova istituzione, l'assegnazione sarà considerata caso di esclusione dalla scelta ai sensi del punto 10) del comma 24° e verranno applicate le procedure di cui ai commi 8°, 9° e 12° del presente articolo.

23 Resta ovviamente salvo il diritto dei singoli interessati di proporre ricorso ai sensi del 1° comma dell'art. 48.

ESCLUSIONE DALLA SCELTA

24 La copertura di posizioni tramite effettuazione della scelta non è applicabile in presenza di lavoratori, professionalmente idonei in ordine ai posti da coprire, rientranti in uno dei casi sottoindicati e nel rispetto della procedura di cui ai commi 8°, 9° e 12°:

1) avvicendamento ai sensi della lettera A) dell'art. 40 e secondo quanto disposto dall'accordo sindacale nazionale del 27 luglio 1978;

2) reinserimento di lavoratori al termine dell'aspettativa di cui al 3° comma dell'art. 9; reinserimento di lavoratori al termine del periodo di attività sindacale a tempo pieno di cui all'accordo sindacale nazionale del 29 luglio 1985;

3) riutilizzazione del personale collocato in posizione di riutilizzo in quanto addetto a reparti od uffici smobilitati o resosi disponibile per ristrutturazione;

4) riutilizzazione del personale debilitato per infortunio o malattia; avvicendamento turnisti ai sensi del punto 2. dell'accordo sindacale nazionale del 15 novembre 1984 (6);

4bis) sistemazione dei lavoratori inquadrati "ad personam" (7);

5) rientro nell'attività a tempo pieno da parte dei fruitori del part-time, ai sensi del punto 5) dell'accordo sindacale nazionale 28 luglio 1982; sistemazione dei lavoratori ai quali si applica la Norma Transitoria annessa all'art. 20 C.c.l. 22 aprile 1986;

6) avvicendamento, su richiesta, del personale che nell'esercizio delle sue funzioni sia stato colpito da provvedimenti di carattere giudiziario per responsabilità penali; sistemazione di lavoratori per avvicendamento a norma di Contratto [art. 40 lettere C), H) e seconda Dichiarazione a Verbale annessa all'art. 14];

7) assegnazione, qualora la scelta non lasci adito ad incertezza, al posto resosi vacante del lavoratore che - per preparazione professionale e specifica esperienza di lavoro acquisita nel corso dell'ultimo triennio di servizio prestato nell'ambito dello stesso reparto od ufficio, anche per avere ripetutamente sostituito il titolare del posto medesimo - abbia già sostanzialmente maturato una legittima aspettativa ad occupare detto posto. Ovviamente, posti di nuova istituzione non creano i presupposti per la legittima aspettativa;

8) sistemazione di lavoratori che non abbiano superato con esito positivo l'accertamento di professionalità previsto dall'art. 19;

9) trasferimenti a domanda, sempreché, come è ovvio, trovino fondamento in ragioni validamente giustificative;

10) spostamenti di lavoratori ai sensi del comma 21° del presente articolo.

(6) In merito alle modalità di accertamento dell'idoneità professionale dei turnisti da avvicendare vedasi pag. 186 del C.c.l. 21 febbraio 1989.

(7) Restando, ovviamente, fermo quanto previsto ai commi 5° e 10° della "Normativa a stralcio" dell'art. 19.

25 Le Direzioni dell'ENEL compartimentali o distrettuali invieranno - entro il mese di gennaio di ciascun anno - alle Segreterie regionali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettrici un elenco dei lavoratori rientranti nei casi di "esclusione dalla scelta" con indicazione della qualifica e categoria di inquadramento, sede di lavoro, caso - di esclusione dalla scelta. Detto elenco verrà, nel corso dell'anno, tempestivamente aggiornato.

26 Nel caso di più lavoratori rientranti in ipotesi diverse di "esclusione dalla scelta", contemporaneamente disponibili per l'assegnazione del posto perché professionalmente idonei, la preferenza sarà data secondo l'ordine di

priorità sopra indicato.

Qualora, invece, più lavoratori, tutti professionalmente idonei in ordine al posto da coprire, rientrino contemporaneamente nella stessa ipotesi di "esclusione dalla scelta", la preferenza sarà data in base ai seguenti criteri:

a) analogia di mansioni;

b) a parità della condizione sub a): tempo di permanenza nella situazione contrattualmente prevista come "esclusione dalla scelta", ovvero la data di presentazione della domanda per quanto concerne il punto 9);

c) a parità delle precedenti due condizioni: anzianità di servizio.

27 Le seguenti ipotesi:

a) passaggio di categoria, per effetto di graduale progressivo ampliamento di mansioni nell'ambito dello stesso posto, senza che si dia luogo a vacanza;

b) assegnazione di posti in applicazione di quanto previsto dall'art. 19, fatta eccezione per le ipotesi previste al precedente punto 8) del comma 24°;

c) inserimento nell'organizzazione dell'Ente del personale proveniente da singole imprese elettriche, di mano in mano che queste vengono trasferite; sistemazione del personale assunto per obbligo di legge (invalidi, orfani di guerra, ecc.) o, in via eccezionale, per chiamata individuale ai sensi della vigente normativa;

non possono trovare collocazione, per la loro peculiarità, nell'ordine di priorità di cui al 24° comma del presente articolo ed escludono in via pregiudiziale, verificandosi i presupposti per la loro applicazione, l'operatività dei casi di "esclusione dalla scelta".

ACCERTAMENTO IDONEITA' FISICA

28 Laddove le mansioni da svolgere lo richiedano, anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità fisica del lavoratore, l'assegnazione dei posti sarà subordinata all'accertamento dell'idoneità fisica del lavoratore con specifico riferimento ai particolari contenuti delle mansioni da espletare.

PUBBLICITA' AI PASSAGGI DI CATEGORIA ED ALLE ASSEGNAZIONI DEI POSTI

29 L'Ente darà pubblicità, mediante l'affissione agli albi, a tutti i passaggi di categoria comunque disposti nonché alle assegnazioni di posti effettuate ai sensi del presente articolo.

DECORRENZA NUOVA NORMATIVA E SPERIMENTALITA' DELLA MEDESIMA

30 La disciplina prevista nel presente articolo decorre dal 1° gennaio 1992 ed ha carattere sperimentale. Sino alla predetta data resta in vigore la normativa di cui all'art. 24 del C.c.l. 21 febbraio 1989.

NORME TRANSITORIE

1) Validità delle scelte emesse in base all'art. 24 C.c.l. 21 febbraio 1989 - Le scelte emesse fino alla data di decorrenza della nuova normativa, di cui al comma 30° del presente articolo, anche se espletate successivamente, verranno effettuate e disciplinate a norma del C.c.l. 21 febbraio 1989.

2) Ambiti di inquadramento da considerare per la formazione delle "rose" - Si conviene che, in via transitoria, per la vigenza del presente Contratto, il personale inquadrato alla data di stipula del C.c.l. 21 febbraio 1989 nelle categorie A1, Bs, B1 e B2 possa essere preso in considerazione per la copertura di posizioni rispettivamente:

categoria A1 anche alle scelte per posizioni di cat. As superiore
categoria Bs anche alle scelte per posizioni di cat. A1 superiore
categoria B1 anche alle scelte per posizioni di cat. Bs superiore
categoria B2 anche alle scelte per posizioni di cat. 51 superiore

DICHIARAZIONI A VERBALE

1) Graduale progressivo ampliamento di mansioni - Nel caso in cui si verifici, nell'ambito dello stesso posto di lavoro, un graduale progressivo ampliamento di mansioni tale da dar luogo a passaggio di categoria, l'ENEL ne darà comunicazione ai competenti Organismi rappresentativi dei lavoratori, i quali - ove ne ravvisino la necessità - chiederanno all'Ente di rendere note le motivazioni che hanno determinato l'ampliamento di mansioni concretato.

2) Personale assente dal servizio per maternità, per malattia o infortunio, per servizio militare di leva o per richiamo alle armi - I lavoratori il cui rapporto di lavoro è sospeso per gravidanza e puerperio, per malattia o infortunio e per servizio militare di leva o per richiamo alle armi, potranno essere presi in considerazione per la copertura delle posizioni di lavoro.

Peraltro, i lavoratori assenti dal servizio per malattia o infortunio e per gravidanza e puerperio sono ammessi a sostenere gli accertamenti di idoneità professionale solo previa esibizione di adeguata certificazione medica dalla quale risulti che essi, tenuto conto delle caratteristiche delle prove stesse indicate nel comunicato di selezione, sono in grado di espletarle senza pregiudizio della propria ed altrui integrità fisica.

Il lavoratore prescelto che, alla data di affissione agli albi del comunicato di assegnazione del posto, risulti assente dal servizio per malattia o infortunio e che non sia in condizione, entro il termine di 90 giorni dalla suddetta data, di prendere servizio nel nuovo posto, decade dal diritto ad occuparlo. Nei casi di assenza obbligatoria per maternità, servizio militare di leva e richiamo alle armi il lavoratore prescelto sarà invece considerato assegnatario del posto, fatta salva peraltro la possibilità per l'ENEL di subordinare l'assegnazione definitiva all'accertamento dell'idoneità fisica dell'interessato e fermo restando, inoltre, che l'eventuale nuovo inquadramento decorrerà dalla data dell'effettivo inizio dello svolgimento delle nuove mansioni.

Art. 25 - Formazione professionale

Omissis....

D) CORSI DI SPECIALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE

14 Oltre alle attività menzionate sub A) e B) vengono organizzati i corsi di specializzazione e i corsi di riqualificazione di volta in volta ritenuti opportuni. Questi ultimi, se attuati nei confronti di personale collocato in posizione di riutilizzo a seguito di modifiche organizzative, saranno ovviamente finalizzati al proficuo reimpiego degli stessi in specifiche attività lavorative.

Omissis.....

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 e della indennità di contingenza non conglobata in atto al 31 dicembre 1978.

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 e della indennità di contingenza non conglobata al 31 dicembre 1978. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti biennali residui fino al limite del 32% del minimo della nuova categoria e dell'indennità di contingenza non conglobata al 31 dicembre 1978.

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 e della indennità di contingenza non conglobata al 31 dicembre 1978, ai fini del raggiungimento della percentuale massima complessiva di cui al 1° comma.

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.

NORMA PER I TRASFERITI DA EX IMPRESE

6 A decorrere dal 1° gennaio 1979 (o dalle successive date di trasferimento all'ENEL), l'anzianità utile ai fini del calcolo degli aumenti per anzianità decorre dalla data di inizio del rapporto di lavoro che è stato o che sarà trasferito all'ENEL ai sensi dell'art. 13 della Legge 6 dicembre 1962, n. 1643, anche per i lavoratori in servizio al 1° gennaio 1979 - provenienti da aziende nazionalizzate che applicavano contratti collettivi di lavoro diversi da quello valevole per i dipendenti delle maggiori aziende elettriche private - i quali non hanno aderito (o non hanno potuto aderire per qualsiasi motivo) alla transazione stipulata in materia presso la Pretura di Roma o, conformemente, presso altre sedi giudiziarie.

7 Nell'importo risultante dall'applicazione di quanto sopra resteranno assorbiti, fino a concorrenza, gli importi maturati dagli interessati a titolo di aumenti di anzianità sotto la disciplina di contratti diversi da quello elettrico, eventuali corresponsioni o trattamenti particolari non previsti dal citato Contratto collettivo e conservati dall'ENEL all'atto del trasferimento, nonché ogni altro trattamento in qualsiasi modo sostitutivo degli aumenti biennali riconosciuto a seguito di specifico accordo transattivo.

NORME TRANSITORIE

1) Al personale che al 1° gennaio 1979 non aveva maturato il primo aumento biennale, o che lo aveva maturato con decorrenza da tale data, per il quale non è stato effettuato il trasferimento di cui al comma 8° dell'art. 26 del

C.c.l. 1° agosto 1979, l'anzianità utile ai soli effetti dell'attribuzione dei supplementi dei minimi di cui all'art. 17 e dei successivi aumenti biennali, decorre dal 1° gennaio 1979.

2) Il personale in servizio alla data del 1° agosto 1979 ha 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", le "quote forfettarie" di cui alla Norma Transitoria annessa all'art. 23 C.c.l. 29 maggio 1968 e gli "incrementi degli importi per anzianità" di cui alla Norma Transitoria annessa all'art. 23 del C.c.l. 21 aprile 1970.

ALLEGATO

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

Inquadramento	Importo	Inquadramento	Importo
M1	94.900		
Q		B1 Super	58.400
M2	89.700		
AS Super	83.400	B1 Base	55.100
AS Base	77.100	B2 Super	50.600
A1 Super	73.300	B2 Base	46.100
A1 Base	69.200	CS	39.300
BS Super	65.300	C1	34.200
BS Base	61.900	C2	30.500

Art. 28 - Incentivazione della produttività

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

2 A tal fine viene introdotto, a titolo sperimentale, un sistema articolato sulle seguenti specifiche voci:

- a) incentivazione destinata alla generalità del personale;
- b.1) incentivazione collettiva per obiettivi comuni e specifici di Unità; ovvero, in alternativa:
- b.2) incentivazione individuale.

3 La sperimentazione - i cui lineamenti sono contenuti nel documento "Protocollo sull'applicazione sperimentale di un sistema di incentivazione della produttività del lavoro in azienda" allegato al presente Contratto - sarà riferita al quadriennio 1991 - 1994 per la incentivazione destinata alla generalità dei lavoratori ed al triennio 1992 - 1994 per l'incentivazione collettiva per obiettivi e per l'incentivazione individuale.

4 Le Parti verificheranno in specifici incontri l'efficacia del sistema sperimentale introdotto in relazione ai criteri ispiratori dello stesso, a partire dalla sua prima applicazione, apportando, se del caso, le modifiche e gli affinamenti eventualmente necessari alle metodologie ed alle procedure utilizzate.

A) INCENTIVAZIONE DESTINATA ALLA GENERALITA' DEL PERSONALE

5 A fronte di accertati, significativi miglioramenti nei risultati gestionali dell'Azienda, derivanti da un più incisivo impegno del personale, si procederà alla erogazione, in unica soluzione, degli importi a tale titolo previsti, nella misura corrispondente alla entità del risultato raggiunto.

6 A tal fine, nel mese di aprile di ogni anno, le Parti verificheranno in apposito incontro l'entità dell'impegno richiesto e manifestato dal personale per l'anno precedente, quale convenzionalmente espressa dal risultato della formula al riguardo prevista nel documento "Protocollo sulla applicazione sperimentale di un sistema di incentivazione della produttività del lavoro in azienda"; verrà conseguentemente definita la corrispondente entità globale dell'importo destinato alla incentivazione, che verrà ripartita fra gli aventi diritto, tenendo conto della categoria di inquadramento, e si procederà, con le competenze del mese di maggio, alla erogazione delle quote individuali risultanti.

B) INCENTIVAZIONE COLLETTIVA PER OBIETTIVI

7 Nell'arco temporale interessato dalla sperimentazione, per ciascuna delle Unità operative delle aree Distribuzione Produzione e Trasmissione, Costruzioni - secondo quanto previsto nel documento "Protocollo sull'applicazione sperimentale di un sistema di incentivazione della produttività del lavoro in azienda", allegato al presente Contratto - verranno considerati agli effetti della incentivazione sia obiettivi comuni a tutte le Unità del medesimo assieme omogeneo, sia obiettivi specifici delle diverse Unità.

8 Nel mese di novembre dell'anno precedente quello oggetto di incentivazione si procederà, in apposito incontro da effettuarsi con le Organizzazioni sindacali a livello nazionale, alla illustrazione degli obiettivi previsti per le diverse aree funzionali. In tale sede - nella fase di prima applicazione - verrà inoltre definita l'entità della quota individuale di incentivazione, con valore distinto per categoria di inquadramento e variabile tra un minimo ed un massimo, che potrà essere erogata ai lavoratori ammessi all'incentivazione sulla base degli specifici piani che saranno predisposti in relazione alle valutazioni dei risultati conseguiti.

9 Si procederà quindi, entro il mese di dicembre, ad illustrare, a livello di Compartimento/Area funzionale, per ciascun ambito regionale, alle corrispondenti Organizzazioni sindacali gli obiettivi comuni assegnati a ciascun assieme omogeneo di Unità ed i valori di soglia per ciascuno di essi; in tale occasione formeranno oggetto di consultazione i livelli di obiettivo, attorno al valore di soglia, suscettibili di valutazione positiva e negativa, ed i corrispondenti punteggi.

10 Nell'ambito di ogni Unità, oltre agli obiettivi comuni a ciascun assieme omogeneo e che consentono di valutare la prestazione globale dell'Unità stessa, potranno essere considerati agli effetti dell'incentivazione anche obiettivi specifici eventualmente assegnati all'Unità secondo quanto previsto nel documento "Protocollo sull'applicazione sperimentale di un sistema di incentivazione della produttività del lavoro in azienda". Tali obiettivi, che saranno prescelti dall'ENEL, non riguarderanno di norma l'Unità organizzativa nel suo complesso, ma gruppi di lavoratori direttamente coinvolti nel loro raggiungimento; tali lavoratori saranno conseguentemente impegnati oltre a contribuire al buon andamento globale dell'Unità anche nel perseguire risultati specifici relativamente ad aspetti particolari della loro attività.

11 Le Unità prescelte, gli obiettivi specifici assegnati e la quota globale destinata alla incentivazione di ciascun obiettivo specifico costituiranno oggetto di informativa alle Organizzazioni sindacali a livello nazionale in occasione dell'incontro di cui al comma 8°.

12 Negli incontri previsti dal comma 9° del presente articolo verranno illustrati gli obiettivi specifici prescelti dall'ENEL e l'entità dei risultati attesi, nonché eventuali particolari azioni operative da porre in essere per il loro raggiungimento, precisando altresì i gruppi di lavoratori coinvolti; in tale occasione formerà oggetto di consultazione l'entità delle quote individuali di incentivazione da erogare a fronte del raggiungimento dei risultati.

13 Entro il mese di gennaio dell'anno considerato, le competenti Direzioni dell'ENEL provvederanno a dare adeguata informativa, con le modalità ritenute più idonee, a tutto il personale interessato, della metodologia sulla quale si fonda il sistema di incentivazione, degli obiettivi prescelti, degli indicatori previsti, dei livelli di risultato cui pervenire, nonché della entità delle quote di incentivazione individualmente conseguibili. Nel corso dell'anno verranno periodicamente fornite indicazioni sulla situazione rispetto agli obiettivi e, previa informativa alle Organizzazioni sindacali, sui correttivi eventualmente necessari.

14 Nel mese di aprile dell'anno successivo a quello oggetto di incentivazione, a livello di Compartimento/Area funzionale, per ciascun ambito regionale, verranno illustrate alle corrispondenti Organizzazioni sindacali le valutazioni complessive sui risultati conseguiti da ciascuna Unità dell'assieme, sulla cui base - previa consultazione con dette Organizzazioni sindacali - l'ENEL procederà alla definizione del piano di incentivazione, con le modalità al riguardo previste nel documento "Protocollo sull'applicazione sperimentale di un sistema di incentivazione della produttività del lavoro in azienda"; in tale occasione verranno altresì comunicati i risultati della incentivazione per obiettivi specifici. Nel corso dell'incontro le Organizzazioni sindacali potranno fornire indicazioni in ordine ad obiettivi meritevoli, a loro avviso, di essere presi in considerazione agli effetti dell'incentivazione dell'anno successivo.

15 Nel piano di incentivazione potranno essere inseriti, oltre alle Unità che nel loro complesso siano pervenute ai migliori risultati positivi, anche lavoratori operanti in singole articolazioni organizzative, od impegnati in specifiche attività, che abbiano conseguito risultati positivi particolarmente significativi, secondo quanto previsto nel Protocollo allegato al presente Contratto.

16 Le quote individuali verranno erogate ai lavoratori aventi diritto, unitamente alla retribuzione del mese di luglio.

C) INCENTIVAZIONE INDIVIDUALE

17 In luogo dell'incentivazione collettiva per obiettivi, nelle Unità previste nel documento "Protocollo sull'applicazione sperimentale di un sistema di incentivazione della produttività del lavoro in azienda", caratterizzate dalla particolare rilevanza che assumono i contenuti qualitativi e l'apporto individuale, si procederà alla erogazione di incentivi individuali, di importo corrispondente a quelli erogati ai lavoratori appartenenti alle Unità premiate mediante incentivazione collettiva.

18 Gli incentivi individuali verranno erogati sulla base di valutazioni formulate dalle Direzioni secondo i criteri indicati nel documento "Protocollo sull'applicazione sperimentale di un sistema di incentivazione della produttività del lavoro in azienda", tenendo conto sia dei risultati conseguiti nel lavoro, confrontati con i compiti assegnati e previsti, sia dell'aspetto qualitativo, relativo al modo con il quale i risultati sono stati raggiunti (comportamenti organizzativi e gestionali adottati; livello di competenza e preparazione professionale espressa in relazione alle difficoltà superate); verranno ovviamente valutate tutte le posizioni di lavoro, quale ne sia il livello di inquadramento.

18bis La metodologia ed i fattori previsti nel Protocollo saranno preventivamente illustrati, con le modalità ritenute più idonee, ai lavoratori interessati, fornendo ove concretamente possibile indicazioni circa i più significativi programmi di lavoro per l'anno successivo ed i risultati attesi per specifiche attività; analoga informativa verrà preventivamente effettuata alle Organizzazioni sindacali in occasione dell'incontro di cui al 9° comma.

19 I criteri in concreto utilizzati ed i risultati derivanti dalla loro applicazione nell'ambito delle Unità ammesse ad incentivo individuale, verranno illustrati a livello di Compartimento/Area funzionale per ciascun ambito regionale in occasione dell'incontro previsto in tema di incentivazione per il mese di aprile successivo ad ognuno dei tre anni interessati alla sperimentazione.

20 Gli incentivi individuali verranno erogati ai lavoratori prescelti unitamente alla retribuzione del mese di luglio. I nominativi dei lavoratori prescelti saranno quindi comunicati alle Organizzazioni sindacali regionali.

21 I risultati dei piani di incentivazione, sia collettiva che individuale, predisposti a livello territoriale costituiranno nel mese di settembre oggetto di esame congiunto con le Organizzazioni sindacali a livello nazionale, per trarne opportune indicazioni sull'andamento della sperimentazione.

22 Al fine di collegare le misure economiche previste a titolo di incentivazione di cui ai precedenti punti A), B), C) con l'impegno lavorativo del personale, l'ammontare degli importi individuali eventualmente spettanti ai singoli lavoratori in applicazione delle norme regolanti l'erogazione dei suddetti istituti, sarà decurtato come segue:

- dell'1%:

- a) per ogni rimprovero scritto successivo al primo;
- b) per ogni multa successiva alla prima;

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

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

Dette riduzioni sono cumulabili.

23 Sono esclusi dall'erogazione delle misure economiche previste a titolo di incentivazione della produttività quei lavoratori che siano incorsi in una delle seguenti sanzioni previste dall'art. 35 del presente Contratto, e cioè:

- a) trasferimento per punizione;

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

24 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 la categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore a 15 giorni.

25 Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, si farà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati in detto anno. Le frazioni di mese superiori a quindici giorni vengono computate come mese intero.

26 Con riferimento all'incentivazione collettiva per obiettivi, nel caso di cambio di Unità operativa verificatosi in corso d'anno e che abbia significativi collegamenti con l'incentivazione, si procederà in modo analogo a quanto previsto nel precedente comma.

27 Agli effetti della erogazione dell'incentivazione destinata alla generalità del personale, i periodi di assenza dal servizio durante i quali, in virtù di legge o di Contratto, è corrisposta la retribuzione in misura intera o ridotta, si considerano come trascorsi in servizio.

28 Al fine di tener conto del diverso contributo apportato dai singoli lavoratori al conseguimento degli obiettivi di miglioramento della efficienza operativa dell'Unità in cui operano, agli importi individuali, eventualmente spettanti a titolo di incentivazione, sarà applicato un coefficiente di riduzione che tiene conto del rapporto tra le ore ordinarie lavorate nell'anno di riferimento e quelle lavorative nello stesso anno.

29 Le misure economiche previste dal presente articolo a titolo di incentivazione della produttività 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'applicazione dell'art. 44 del C.c.l..

30 Gli istituti della incentivazione collettiva per obiettivi e della incentivazione individuale, quali sopra delineati, non trovano applicazione nei confronti del personale appartenente alla categoria quadri, per il quale valgono le specifiche misure retributive al riguardo previste ai commi 12% e 14% dell'art. 18 del C.c.l..

N.B. - In materia, vedansi anche "Protocollo sull'applicazione sperimentale di un sistema d'incentivazione della produttività del lavoro in azienda" a pag. 74, nonchè lettera a pag. 80.

NORMA TRANSITORIA

Trasformazione del premio di produzione e degli E.D.R. - Il premio di produzione di cui all'art. 28 C.c.l. 25 gennaio 1983 è cessato con decorrenza dal 1° gennaio 1987. I lavoratori in servizio alla data del 31 dicembre 1986 conservano come assegno mensile "ad personam l'importo in lire fruito da ciascuno in tale data a titolo di premio di produzione, esclusi gli importi aggiuntivi di cui al punto 1) dell'accordo sindacale nazionale 26 marzo 1981 ed alla lettera dell'ENEL alle Organizzazioni sindacali, prot. n. 3886 del 29 marzo 1985. Ai predetti lavoratori, inoltre, saranno pagate, al momento della cessazione dal servizio, sette quote dell'assegno "ad personam".

In relazione alla cessazione del premio di produzione, gli importi aggiuntivi sopra richiamati, con decorrenza 1° gennaio 1987, sono stati trasformati in elementi distinti della retribuzione, da sommarsi con l'Elemento Distinto della Retribuzione di cui al punto 1) del Protocollo di intesa 20 luglio - 30 ottobre 1984. L'assieme di detti addendi ha costituito un nuovo ed unico Elemento Distinto della Retribuzione.

L'importo mensile dell'E.D.R. è di seguito riportato:

Categoria	Importo E.D.R.	Categoria	Importo E.D.R.
Quadro	78.738	B1 superiore	56.037
AS superiore	78.738	B1	56.037
AS	78.738	B2 superiore	49.991
A1 superiore	71.547	B2	49.991
A1	71.547	CS	44.388
BS superiore	62.675	C1	39.405
BS	62.675	C2	36.070

PROTOCOLLO ATTIVITA' ASSISTENZIALI

Le Parti, allo stato dell'attuale legislazione assistenziale, al fine di contribuire ad assicurare una più completa ed efficace protezione sociale dei dipendenti e dei loro familiari, nonché degli ex dipendenti - nel convincimento che tale protezione sia una condizione essenziale ai fini di un efficace sviluppo delle condizioni di lavoro e dia adeguata risposta anche a sentite esigenze di solidarietà sociale - assumono l'impegno di procedere, entro il 31 dicembre 1991, all'aggiornamento del "Regolamento sussidi ARCA", da valere a decorrere dal 1° gennaio 1992, sulla base dei seguenti principi:

1. Per i soci ordinari (1):

1.1. Prevedere l'ampliamento delle prestazioni ammesse a sussidio includendovi gli interventi chirurgici con degenza (esclusi, quindi, gli interventi di tipo ambulatoriale), senza le esistenti limitazioni connesse alla complessità e/o urgenza degli stessi, ovvero alla non praticabilità da parte della struttura pubblica, ferma restando, comunque, la condizione di utilizzare prioritariamente quest'ultima.

1.2. Confermare le esistenti esclusioni (visite specialistiche, accertamenti radiologici e analitici, prestazioni farmaceutiche, ecc.).

1.3. Adeguare gli esistenti limiti di rimborso ed i valori del tariffario.

2. Per i soci straordinari (2):

2.1. Individuare le prestazioni ammesse a sussidio, in aggiunta a quelle in atto.

2.2. Definire modalità e limiti di rimborso per le prestazioni considerate.

3. Per i soci ordinari e straordinari:

3.1. Stabilire criteri regolamentari di determinazione e di liquidazione dei sussidi tali da garantire il rigoroso rispetto della quota di stanziamento destinata a tale titolo.

3.2. Nel rispetto dei principi e dei criteri fissati dal Regolamento e nell'ambito delle determinazioni assunte in materia dalla Commissione Amministratrice Nazionale, riservare alla struttura tecnico-amministrativa

la determinazione dell'entità del sussidio, degli eventuali acconti e della liquidazione definitiva.

(1) In base a quanto previsto al punto 1.3.2 dell'art. 37 C.c.l. e all'art. 1 del Regolamento sussidi ARCA, i familiari a carico dei soci ordinari - pur essendo soci aggregati sono destinatari dei sussidi sanitari. Pertanto, anche le modifiche previste devono intendersi estese a tali soggetti.

(2) Agli effetti dei sussidi sanitari, si intendono equiparati ai soci straordinari i soci aggregati titolari di pensione indiretta o di reversibilità a carico del Fondo di previdenza elettrici o della CPDEL; peraltro, nel caso di nucleo familiare superstite composto da vedova/o e orfani la suddetta equiparazione opera soltanto per la vedova/o.

Art. 37 - Attività ricreative, culturali, assistenziali
Omissis....

9. Controlli

Il controllo concomitante e la vigilanza sulla legittimità e sulla regolarità contabile della gestione dell'Associazione vengono esercitati, secondo le norme degli artt. 2403 e seguenti del Codice civile, dal Collegio Sindacale Nazionale, come previsto dallo Statuto dell'Associazione medesima.

Un mese prima dell'approvazione da parte del Consiglio Direttivo Nazionale dell'Associazione, verrà sottoposto all'ENEL e alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali il progetto di bilancio preventivo delle attività che l'Associazione intende svolgere, con l'indicazione dei costi che presuntivamente saranno sostenuti per ciascuna di tali attività, nel rispetto della ripartizione del finanziamento concordata fra l'ENEL e le Organizzazioni sindacali stesse.

Un mese prima dell'approvazione da parte del Consiglio Direttivo Nazionale dell'Associazione, verrà sottoposto all'ENEL e alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali il progetto di bilancio consuntivo, corredato di una relazione che illustri, in particolare, i motivi di eventuali scostamenti verificatisi rispetto al preventivo.

Per ciascun semestre solare, l'Associazione trasmetterà all'ENEL ed alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali, entro la fine di agosto e febbraio, la situazione contabile dei sussidi sanitari richiesti, degli importi erogati, in acconto e/o a saldo, per ciascun tipo di prestazione, distintamente per i soci ordinari e per i soci straordinari. Inoltre, contestualmente alla presentazione del progetto di bilancio consuntivo, l'Associazione sottoporrà all'ENEL ed alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali il rendiconto dettagliato dei sussidi sanitari erogati per ciascun tipo di prestazione nell'anno di competenza, distintamente per i soci ordinari e per i soci straordinari.

In caso di mancata presentazione dei progetti di bilancio preventivo e consuntivo e dei rendiconti dei sussidi sanitari entro i termini stabiliti, l'ENEL potrà disporre, anche in corso di esercizio, la sospensione dell'erogazione delle quote di stanziamento a favore dell'Associazione, previa informativa alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali.

Secondo i criteri che garantiscano comunque la completa autonomia gestionale dell'Associazione, l'ENEL, quale finanziatore delle attività ricreative, culturali ed assistenziali, si riserva la facoltà di effettuare forme di controllo sull'osservanza di quanto previsto dal presente articolo e dai relativi accordi stipulati tra le Parti.

Qualora l'Associazione non si attenga agli scopi statutari o espliciti

comunque attività pregiudizievoli alle finalità istituzionali e agli interessi dei soci, l'Ente concorderà con le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali i provvedimenti da assumere, inclusa la sospensione immediata, anche in corso di esercizio, di ogni finanziamento a favore dell'Associazione stessa.

Omissis....

Art. 48 - Poteri sindacali di intervento locale

1 Ferme restando le procedure e le modalità per l'esame dei ricorsi già previsti dal presente Contratto, le strutture di cui all'art. 38 hanno titolo a discutere, su mandato dei lavoratori interessati, anche ricorsi per cambio di mansioni, modifiche di responsabilità, qualità o quantità del lavoro assegnato; eventuali altri ricorsi di carattere diverso saranno discussi, sempre su mandato dei lavoratori interessati, dalle rappresentanze sindacali periferiche. Resta inteso che lo stesso ricorso, una volta discusso con le strutture di cui all'art. 38 o con una di dette rappresentanze sindacali periferiche, non può essere riproposto.

2 Le strutture di cui all'art 38 potranno richiedere - dandone preventiva comunicazione alle corrispondenti Direzioni dell'Ente - di essere assistite dalle citate rappresentanze sindacali periferiche, dell'uno o dell'altro livello, nella trattazione di vertenze collettive.

3 Le Direzioni dell'ENEL (compartimentali o distrettuali) competenti a trattare le materie di cui ai commi 1° e 2° del presente articolo entreranno in contatto con le strutture di cui all'art. 38 o con le rappresentanze sindacali periferiche, per l'avvio della trattativa, entro 15 giorni dalla richiesta di incontro.

4 Il predetto termine di 15 giorni vale anche per l'avvio delle trattative concernenti quelle indennità la cui definizione il Contratto demanda alla sede sindacale periferica.

5 Formeranno oggetto di preventiva consultazione tra le competenti Direzioni dell'ENEL (compartimentali o distrettuali) e le corrispondenti Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettrici - al fine di considerarne i riflessi sul personale, anche in riferimento all'individuazione dei dipendenti che l'ENEL debba collocare in posizione di riutilizzo, secondo quanto previsto dal successivo comma 7 bis (1) - le modalità di applicazione in sede locale di quanto definito con i confronti svoltisi a livello nazionale, ai sensi della "Premessa" al presente Contratto, in tema di ristrutturazioni e/o modifiche di portata generale dell'organizzazione del lavoro e relative eventuali sperimentazioni. In tale occasione, qualora , ai sensi del 9° comma della citata "Premessa", siano stati demandati particolari aspetti della materia all'esame con le Organizzazioni sindacali competenti per il territorio nel quale essi hanno specifica incidenza, la discussione sugli stessi si svolgerà secondo le stesse modalità previste per gli incontri a livello nazionale ed avrà pari rilevanza.

(1) In materia, vedasi anche lettera a pag. 86.

6 Le competenti Direzioni dell'ENEL (compartimentali o distrettuali) forniranno alle corrispondenti Organizzazioni sindacali, entro il mese di luglio di ogni anno, un'informativa circa i più significativi aspetti del programma annuale di attività anche con riferimento alle risorse ed alle attività indotte relativi all'anno successivo nonchè i dati dell'ultimo consuntivo consolidato. In tale occasione le suddette Direzioni si consulteranno con le corrispondenti Organizzazioni sindacali sulla

destinazione del personale da assumere in applicazione del programma di assunzioni comunicato alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali ai sensi del 7° comma della "Premessa" al C.c.l.. In tali incontri potranno essere formulate dalle Organizzazioni sindacali indicazioni relative ad esigenze derivanti da situazioni specifiche (quali eventuali carenze di personale), alle quali non si possa sopperire con la riutilizzazione di personale fuori organico o resosi disponibile o non convenientemente utilizzato, da valutare da parte della Azienda per la formazione del programma di assunzioni per l'anno successivo (2).

7 Formeranno oggetto di preventive consultazioni fra le competenti Direzioni dell'ENEL (compartimentali o distrettuali) e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettrici nel cui ambito di competenza ricade il personale direttamente interessato: l'attuazione di modifiche organizzative e relative eventuali sperimentazioni, l'applicazione di nuove tecnologie e procedure non risultanti dai confronti nazionali, nonché i problemi connessi con l'istituzione o la soppressione di posti di lavoro, con l'entrata in servizio di nuovi impianti, con l'ampliamento o la riconversione di impianti preesistenti, con l'automazione e/o telecomando di impianti. Dette consultazioni serviranno ad analizzare i riflessi sul personale delle modifiche organizzative - anche in riferimento all'individuazione dei dipendenti che l'Enel debba collocare in posizione di riutilizzo, secondo quanto previsto dal successivo comma (3) - ad esaminare eventuali fenomeni di parcellizzazione delle mansioni, per realizzare una loro ricomposizione, nonché la migliore utilizzazione delle capacità dei lavoratori, tenendo conto della formazione e dell'aggiornamento professionale che gli stessi hanno avuto. Tali consultazioni serviranno altresì ad esaminare situazioni di mobilità temporanea che interessino cospicui gruppi di lavoratori per periodi prolungati.

7bis Nell'ipotesi in cui, a seguito di modifiche organizzative, si rendano necessari processi di mobilità, le consultazioni di cui ai commi 5° e 7° dovranno evidenziare la consistenza delle eccedenze di personale da mobilitare e, ove possibile, i nominativi dei lavoratori interessati; in riferimento a questi ultimi potranno prevedersi successive fasi di consultazione (3).

8 Le consultazioni di cui ai precedenti 5°, 6°, 7° comma saranno promosse dall'Ente, anche su richiesta delle Organizzazioni sindacali, e saranno precedute dall'invio alle stesse della documentazione utile per una più approfondita conoscenza dei problemi. Tenuto conto dell'esigenza di tempestività di decisione in materia, le competenti Direzioni dell'ENEL potranno indicare i tempi nei quali dovranno concludersi le consultazioni (4).

9 A conclusione delle suddette consultazioni, le competenti Direzioni dell'ENEL invieranno alle Organizzazioni sindacali un documento nel quale saranno riportati i risultati degli incontri, puntualizzando le posizioni come espresse dalle Parti.

10 Le Parti inoltre potranno prevedere incontri di verifica, ovviamente dopo un congruo periodo, per una comune valutazione sullo stato di attuazione di quanto ha formato oggetto di consultazione.

(2) In materia, vedansi anche lettere a pagg. 174 e 342 del C.c.l. 21 febbraio 1989.

(3) In materia, vedasi anche lettera a pag. 86.

(4) Al riguardo, vedasi anche lettera a pag. 174 del C.c.l. 21 febbraio 1989.

PROTOCOLLO SULLA RIVISITAZIONE DELLA PARTE NORMATIVA

Premesso:

- che le Organizzazioni sindacali hanno chiesto, nelle relative piattaforme, di pervenire - senza ipotizzare accentramenti del livello di trattativa su materie attualmente demandate alla contrattazione periferica - ad una razionalizzazione dell'attuale normativa contrattuale con particolare riguardo a quegli istituti per i quali si registrassero difformità applicative sul territorio e/o in merito ai quali si dovesse evidenziare l'opportunità di un riordinamento dei medesimi;

- che l'ENEL, da parte sua, ha dichiarato di voler raggiungere l'obiettivo di pervenire ad una razionalizzazione del complessivo assetto delle indennità - pur non escludendo l'estensione di tale razionalizzazione ad altri istituti economico-normativi - in relazione alla necessità di verificare la loro funzione di compenso di prestazioni differenziali, a condizione che vengano prefissate le risorse economiche da destinare a tale operazione;

le Parti - in considerazione del prolungato impegno temporale che tale riesame comporta - convengono di istituire una Commissione nazionale Azienda-Sindacati, che dovrà iniziare i lavori a valle della conclusione del rinnovo contrattuale.

I compiti affidati a detta Commissione saranno: in una prima fase, un'ampia ricognizione dei trattamenti in atto sul territorio, con particolare riferimento a quelli aventi natura indennitaria, il cui "censimento" sarà effettuato dall'ENEL nei tempi tecnici necessari; in una seconda fase, un'attività istruttoria consistente nell'approfondimento dei fenomeni registrati e nell'eventuale formulazione di indicazioni e/o proposte tecniche - anche alternative - di soluzioni propedeutiche alla successiva trattativa fra le Parti, tenuto conto dell'esigenza di verificare la funzionalità delle varie voci esaminate nonché dell'esigenza di pervenire alla loro razionalizzazione e migliore configurazione. Le risultanze avranno le decorrenze che saranno concordate e che non potranno essere comunque anteriori alla data del 1° gennaio 1993.

Le Parti convengono, inoltre, che detta Commissione sarà composta, per l'ENEL, da rappresentanti dell'area del Personale, eventualmente assistiti da esponenti delle aree tecniche interessate; per le Organizzazioni sindacali, da rappresentanti delle Segreterie nazionali, eventualmente assistiti da dirigenti sindacali periferici, in qualità di esperti.

Fermo restando che le modifiche normative che verranno concordate dovranno collocarsi, in termini di costo per l'Azienda, all'interno della prefissata disponibilità economica di 95 miliardi, le Parti convengono che le materie di competenza di detta Commissione sono contenute nell'allegato elenco e verranno trattate, per quanto possibile, nel rispetto delle priorità evidenziate nell'elenco medesimo.

ALLEGATO

Ordine
di Trattamenti indennitari
priorità

- 1 Trattamento turnisti
- 2 Reperibilità
- 3 Ore di viaggio
- 4 Macchine dei centri di teleinformatica (C.T.I.) - stazioni di

	lavoro per l'informatica - sistemi di videoscrittura
5	Lavori gravosi - lavori in galleria od in caverna
6	Rischio
7	Alta montagna - disagiata residenza
8	Altre misure indennitarie
9	Altri istituti economico-normativi

Art. 51 - Decorrenza e durata

1 Il presente Contratto rinnova per il quadriennio 1° gennaio 1991 - 31 dicembre 1994 il C.c.l. 21 febbraio 1989 scaduto il 31 dicembre 1990.

2 Per quanto riguarda la parte salariale, le decorrenze dei singoli istituti e delle relative variazioni sono scaglionate nell'arco del quadriennio come specificato nelle tabelle allegate all'art. 17.

3 Per quanto concerne gli altri istituti normativi ed economici, le innovazioni introdotte hanno efficacia dal primo giorno del mese di stipulazione del presente Contratto, salvi gli effetti che nei singoli casi siano necessariamente collegati o siano stati espressamente concordati per una data diversa.

4 Il presente Contratto si rinnoverà di anno in anno, qualora non venga disdetto da una delle Parti stipulanti almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Trattative per il rinnovo del presente Contratto - Le Parti si danno atto che i lavori per il rinnovo del presente Contratto saranno tempestivamente svolti e comunque avviati, laddove il Contratto stesso sia già stato disdetto, all'inizio dell'ultimo trimestre dell'anno di scadenza del Contratto medesimo.

ALLEGATI

Corresponsioni anno 1994

VERBALE DI ACCORDO

Premesso che il 19.7.1991 è stato approvato il rinnovo del C.c.l. 21.2.1989 con la conferma dell'onere finanziario complessivo definito a conclusione delle trattative e con la determinazione delle seguenti variazioni percentuali del costo del personale: anno 1991: + 10,8%; anno 1992: + 8,8%; anno 1993: + 1,9%; con riferimento all'anno 1994 la variazione percentuale di detto costo è stata fissata al 6% con conseguente imputazione della differenza al 1995;

premesse che in sede di sottoscrizione del C.c.l. 26 luglio 1991 le Parti hanno concordato la seguente clausola, riportata nella nota in calce alle tabelle relative ai minimi mensili di stipendio e paga, ai livelli di funzione e ai supplementi dei minimi:

Si confermano l'onere finanziario complessivo per il quadriennio definito a conclusione della contrattazione, nonché le variazioni percentuali del costo del personale nei singoli anni dal 1991 al 1994 indicate dagli Organi competenti dell'Ente.

Di conseguenza, per il 1994, al fine di mantenere inalterati i minimi contrattuali a regime, le Parti si impegnano a concordare la redistribuzione dei costi relativi agli istituti economici che sarà definita nel

rispetto di quanto sopra, entro il 30 settembre 1991 in apposito incontro che le Parti confermano non avrà altri argomenti all'ordine del giorno;

le Parti, con riferimento all'anno 1994, hanno definito gli istituti economici secondo gli importi di cui alle tabelle allegate.

La corresponsione "una tantum" in conto 1995 verrà erogata nel mese di luglio 1994, con le stesse modalità previste per "le corresponsioni anno 1991 e 1° semestre 1992".

All.:...omissis...(*)

Roma, 18 dicembre 1991

(*) Il contenuto degli allegati è inserito nelle pagg. 33, 34, 35.

Lettera dell'ENEL alle Organizzazioni sindacali in tema di classificazione

Con riferimento a quanto definito in sede di verifica del Progetto DDI, Vi confermiamo che provvederemo nella seconda fase della citata verifica alla generalizzazione dell'assetto organizzativo del nucleo di sede delineato con composizione "tipo" di 1 + 6 operatori, con il Capo nucleo in cat. Bs e 2 Elettricisti provetti esperti in cat. Bl.

Sempre in sede di seconda fase della verifica del Progetto DDI, anche per i nuclei distaccati per i quali sia riconosciuta la necessità organizzativa della loro permanenza, verrà istituita una seconda posizione di cat. Bl, semprechè il numero dei componenti il nucleo sia almeno di quattro unità oltre al Capo nucleo.

Per procedere alla individuazione del numero di posizioni di cat. Bl da istituire, si farà peraltro riferimento alla situazione numerica dei nuclei di fatto esistenti anteriormente alla data di chiusura del confronto sulla prima fase di verifica del Progetto DDI, così come convenuto in sede di rinnovo contrattuale. Tali ulteriori posizioni - pari a 988 - verranno istituite a seguito dei previsti accorpamenti dei nuclei e, secondo l'organizzazione definita nella richiamata verifica DDI, saranno gradualmente riassorbite nel tempo, fino a pervenire alla composizione "tipo" sopra indicata.

La copertura delle posizioni di cat. Bl, istituita secondo quanto sopra previsto, avverrà con le modalità di cui al punto 2 B) dell'accordo sindacale nazionale del 20 luglio 1990.

Distinti saluti.

Roma, 26 luglio 1991

Scambio di corrispondenza tra le Parti in tema di "normativa a stralcio per i laureati e diplomati in servizio percettori di importi a titolo di ABAC (art. 19 C.c.l. 21 febbraio 1989)".

LETTERA DELL'ENEL ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Ci riferiamo alla richiesta da Voi formulata, nel corso delle trattative per il rinnovo del C.c.l. 21 febbraio 1989, relativamente all'effettuazione di una prova di "appello" per i candidati risultati non idonei alle prove di selezione, concluse nei mesi di ottobre e novembre 1990, di cui ai punti a)

e b) della Normativa a stralcio per i lavoratori laureati o diplomati in servizio e percettori di importi a titolo di ABAC annessa all'articolo 19 del citato Contratto.

Sull'argomento Vi confermiamo che ai dipendenti che abbiano partecipato alle selezioni concluse nei mesi di ottobre e novembre 1990 e che siano risultati non idonei, al fine di offrire loro un'ulteriore e definitiva possibilità, sarà consentita la partecipazione nel corso del secondo semestre 1992 ad una prova scritta di appello diretta ad accertare l'idoneità per le posizioni di lavoro previste rispettivamente ai punti a) e b) della sopra richiamata normativa.

I lavoratori giudicati idonei a seguito di tale prova saranno inquadrati "ad personam" nelle categorie previste dalla anzidetta Normativa a stralcio, dal primo giorno del mese successivo alla formazione di una ulteriore distinta graduatoria di idoneità ed i termini di 3 e 4 anni fissati, per avviare a soluzione l'assegnazione di mansioni prevista dai commi 6° e 11° della Normativa a stralcio, decorreranno dalla data di pubblicazione della graduatoria medesima e secondo l'ordine della stessa, dando comunque priorità ai lavoratori giudicati idonei ed inseriti nelle graduatorie pubblicate nel mese di dicembre 1990.

Distinti saluti.

Roma, 26 luglio 1991

LETTERA DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI ALL'ENEL

In riscontro alla Vostra del 26 luglio 1991 di pari oggetto Vi diamo atto che quanto comunicatoci risponde alle intese fra noi intercorse relativamente ad una prova di "appello" per i candidati risultati non idonei nelle prove di selezione concluse nei mesi di ottobre e novembre 1990.

Distinti saluti.

Roma, 26 luglio 1991

Art. 24 - Punteggi da attribuire nelle scelte del personale

Il punteggio da attribuire nelle scelte del personale viene così stabilito:

A) Scelte nelle quali sono previsti gli accertamenti professionali ed attitudinali

Accertamenti professionali	Accertamenti attitudinali	Punteggio totale
30 punti	20 punti	50 punti

B) Scelte nelle quali sono previsti solo gli accertamenti professionali

Accertamenti professionali	Accertamenti attitudinali	Punteggio totale
50 punti	----	50 punti

In ogni caso l'idoneità è fissata in 6/10 del punteggio totale stabilito, con esclusione di coloro che non risultino idonei nelle prove professionali non avendo conseguito in tali prove una valutazione di almeno 6/10 dei punti disponibili.

- Area Costruzioni:
- Nell'ambito dei Project Team:
 - Progettazione;
 - Approvvigionamenti ed autorizzazioni;
 - Costruzioni.

b.2) incentivazione individuale, riservata al personale delle rimanenti Unità.

2. Incentivazione destinata alla generalità del Personale

L'entità dell'impegno richiesto e manifestato dalla generalità del personale dell'Azienda in ognuno dei singoli anni di vigenza del Contratto, sarà convenzionalmente espressa dai risultati dell'indicatore di seguito riportato, che mette a raffronto la dinamica dell'utenza e dell'energia (in Gwh) complessivamente richiesta dalla rete ENEL con la dinamica dei dipendenti nell'anno considerato, previa applicazione di un coefficiente di riduzione per tener conto delle economie imputabili a fattori diversi dal fattore lavoro.

(1) Per il personale operante nelle Unità di sede dei RLD, RIT e COT verrà esaminata la possibilità di realizzare una specifica metodologia che consenta l'applicazione della incentivazione collettiva per obiettivi.

INDICATORE						
+-	E ²	E1		U ²	U1	--+
	--	--		--	--	
	N ²	N1	NP1	N ²	N1	ND1
	-----		+ .	-----		. ----
	E1		PD1	U1		PD1
	--			--		
	N1			N1		
+-						--+

- E = Energia richiesta sulla rete ENEL
- U = Utenti a fine anno
- N = Lavoratori elettrici a tempo indeterminato a fine anno
- NP = Lavoratori elettrici a tempo indeterminato a fine anno area Produzione
- ND = Lavoratori elettrici a tempo indeterminato a fine anno area Distribuzione
- PD = Lavoratori elettrici a tempo indeterminato a fine anno area Produzione + Distribuzione

N.B. I valori con indice 2 sono quelli riferiti all'anno considerato; quelli con indice 1 sono riferiti all'anno precedente

In relazione all'entità del risultato espresso dall'indicatore, che sarà verificato nel corso di uno specifico incontro con le Organizzazioni sindacali a livello nazionale nel mese di aprile dell'anno successivo a quello considerato, verrà conseguentemente definita l'entità globale dell'importo da erogare, sulla base della tabella di corrispondenza di seguito indicata:

Risultato dell'indicatore	Importo globale da erogare
fino a 1	55 ML
fino a 1,5	60 ML
superiore a 1,5	65 ML

3. Incentivazione collettiva per obiettivi

Nell'ambito delle Unità individuate al punto b.1) della Premessa, saranno oggetto di incentivazione sia obiettivi comuni a tutte le Unità comprese nel medesimo assieme, sia obiettivi specifici di ogni singola Unità.

3.1 Incentivazione collettiva per obiettivi comuni di Unità

Per le diverse aree funzionali interessate all'applicazione dell'istituto, verranno definite dall'ENEL specifiche metodologie applicative elaborate nel rispetto dei principi di seguito indicati.

Ai fini della incentivazione collettiva per obiettivi comuni, le Unità interessate saranno collocate in assiami omogenei, costituiti da un numero sufficientemente significativo di Unità.

Per le Unità di ogni assieme omogeneo verranno annualmente fissati dall'ENEL un certo numero di obiettivi generali e articolati, riferiti alle più significative attività svolte dalle Unità; ad ogni obiettivo sarà inoltre attribuito un peso, che ne esprima l'importanza nella valutazione della performance globale dell'Unità, tenendo altresì conto del numero dei lavoratori coinvolti.

A ciascuna Unità, sulla base delle sue caratteristiche nonché dei risultati precedentemente conseguiti, l'ENEL fisserà in via preventiva il valore di soglia per ogni obiettivo assegnato; ad esso può corrispondere tanto un miglioramento della situazione precedente, quanto il mantenimento di una situazione valutata positivamente (essendo comprese nel mantenimento, in presenza di livelli di performance notevolmente elevati, anche lievi oscillazioni non positive).

Nella fase di prima applicazione sperimentale dell'istituto, costituirà oggetto di incentivazione il raggiungimento di risultati migliori rispetto al valore di soglia; conseguentemente per ogni obiettivo e per ogni Unità dell'assieme saranno stabiliti tre diversi livelli di miglioramento rispetto al valore di soglia, assegnando a ciascun livello un punteggio crescente, in relazione alle difficoltà del suo raggiungimento; in maniera simmetrica saranno previsti punteggi negativi per gli analoghi livelli di peggioramento. La somma pesata dei punteggi massimi conseguibili per i diversi obiettivi dovrà essere identica per tutte le Unità del medesimo assieme.

A livello nazionale l'ENEL provvederà a ripartire lo stanziamento globale previsto in sede di rinnovo contrattuale fra i diversi assiami omogenei d'Unità, in funzione del numero dei lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno oggetto di incentivazione, e ad ogni assieme verrà attribuita la quota di sua spettanza; di ciò verrà data informativa alle Organizzazioni sindacali a livello nazionale.

Nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento per l'incentivazione, sulla base della somma pesata dei risultati conseguiti e di una valutazione complessiva dell'andamento di ogni singola Unità, verrà redatta la graduatoria delle Unità appartenenti al medesimo assieme.

Le competenti Direzioni dell'ENEL, previa consultazione con le corrispondenti strutture delle Organizzazioni sindacali procederanno alla definizione del piano di incentivazione, per determinare le Unità ed i lavoratori cui attribuire l'incentivo, mediante ripartizione della quota di stanziamento assegnata all'assieme omogeneo. Ai fini dell'attribuzione dell'incentivo verranno individuate le Unità che nel loro complesso siano

pervenute ai migliori risultati positivi; nel piano potranno inoltre essere inseriti anche lavoratori operanti nell'ambito di articolazioni organizzative, od impegnati in specifiche attività, che abbiano conseguito significativi risultati positivi, oggettivamente valutabili. Le quote individuali di incentivazione, da attribuire in modo omogeneo all'interno della articolazione organizzativa considerata, saranno graduate in relazione alle entità dei risultati raggiunti, e si collocheranno tra il valore minimo ed il valore massimo annualmente fissato dalle Parti per ogni categoria di inquadramento.

3.2 Incentivazione collettiva per obiettivi specifici

Per ognuno dei tre anni per i quali è prevista la sperimentazione, lo stanziamento dedicato alla incentivazione di obiettivi specifici verrà ripartito fra le 3 aree (Distribuzione, Produzione e Trasmissione, Costruzioni) interessate alla applicazione dell'incentivazione collettiva, in funzione del numero dei lavoratori in forza in tali Unità.

L'ENEL procederà alla individuazione delle Unità nel cui ambito ritiene opportuno incentivare il raggiungimento di specifici risultati, che saranno riferiti a situazioni giudicate meritevoli di particolare sostegno; essi potranno consistere sia in obiettivi di miglioramento sia in speciali realizzazioni di rilevante interesse aziendale.

Le competenti Direzioni dell'ENEL, in occasione degli incontri previsti dal comma 9° dell'art. 28, illustreranno gli obiettivi prescelti, i livelli di miglioramento attesi, e preciseranno i lavoratori coinvolti; formeranno inoltre oggetto di consultazione con le Organizzazioni sindacali le quote individuali di incentivo da erogare a fronte del raggiungimento dei diversi livelli di risultato previsti che saranno determinate mediante opportune, graduali ripartizioni delle quote di stanziamento a tal fine destinate.

Il perseguimento degli obiettivi specifici non dovrà comunque pregiudicare la qualità dei lavori e le condizioni di sicurezza degli stessi, nonché il normale svolgimento delle altre attività dell'Unità, ed a tal fine sarà necessaria una valutazione sull'andamento di eventuali indici di controllo e/o sull'incidenza di eventi non programmati che modificassero le condizioni di riferimento considerate all'atto della fissazione degli obiettivi suddetti.

Nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento per l'incentivazione, verranno valutati i risultati conseguiti e definite le quote individuali di incentivo eventualmente spettanti ai lavoratori interessati; quanto sopra verrà comunicato alle competenti Organizzazioni sindacali in occasione degli incontri previsti per la formazione del piano di incentivazione collettiva.

4. Incentivazione individuale

Per il personale in forza alle Unità non previste al punto b.1) della Premessa, caratterizzate dalla particolare rilevanza che assumono i contenuti qualitativi e l'apporto individuale e contraddistinte in genere da una notevole articolazione e variabilità dei compiti, sia dal punto di vista del tipo e del grado di complessità che dell'entità dell'impegno richiesto, verranno erogati incentivi individuali, in luogo dell'incentivazione collettiva per obiettivi.

Lo stanziamento globale disponibile a titolo di incentivazione individuale sarà definito tenendo conto del numero dei dipendenti in forza alle Unità ammesse a tale forma di incentivazione e sarà successivamente ripartito fra

le aree della Ricerca, delle Costruzioni e della Produzione nonché fra i Compartimenti e la Direzione Generale. Sarà in tal modo assicurato che, a parità di addetti, il monte incentivi da distribuire nell'ambito di tali Unità risulti di entità corrispondente a quella disponibile per le Unità ammesse ad incentivazione collettiva; gli importi individuali saranno, per ogni categoria di inquadramento, compresi tra il valore minimo ed il valore massimo annualmente fissati a livello nazionale.

Gli incentivi individuali saranno erogati, come previsto dall'art. 28 del C.c.l., tenendo conto "sia dei risultati conseguiti nel lavoro, confrontati con i compiti assegnati e previsti, sia dell'aspetto qualitativo, relativo al modo con il quale i risultati sono stati raggiunti (comportamenti organizzativi e gestionali adottati; livello di competenza e preparazione professionale espresso in relazione alle difficoltà superate)".

I fattori da prendere in considerazione per l'assegnazione di incentivi individuali, sono basati sul concetto di "qualità della prestazione" in relazione sia agli obiettivi posti sia, per le Unità di servizio, alle esigenze delle Unità servite; in sede di valutazione delle performances individuali verranno scelti dall'elenco di seguito esposto i fattori che meglio consentono di cogliere le caratteristiche peculiari dell'attività considerata:

- prontezza e capacità di orientamento/ottimizzazione dimostrate nella ricerca di soluzioni;
- abilità/prontezza/autonomia dimostrate nel superamento delle difficoltà incontrate;
- prontezza e capacità di adattamento espressa a fronte di compiti imprevisti e variabili;
- disponibilità/rapidità di recepimento/proposta delle innovazioni;
- efficienza/efficacia dimostrate nella gestione dei tempi/risorse;
- programmazione dell'attività;
- validità/affidabilità delle soluzioni proposte e/o dei risultati raggiunti anche con riferimento alle possibili interazioni con altri sistemi;
- grado di applicazione di nuove conoscenze nei campi tecnico/organizzativo/informatico;
- rispondenza del servizio reso alle esigenze delle Unità richiedenti nell'ambito degli obiettivi della politica aziendale;
- capacità relazionale espressa sia con riferimento ad Unità ENEL che a terzi.

La valutazione verrà condotta sulla base di considerazioni a carattere eminentemente qualitativo, riferite al contributo individuale (o di gruppi di lavoratori) nello svolgimento dei compiti assegnati all'Unità, dal punto di vista sia dell'efficienza che dell'efficacia.

Per le Unità nelle quali l'attività o buona parte di essa si sviluppa nell'ambito di una programmazione preventiva, nella fase di pianificazione del lavoro verranno definiti gli obiettivi, i risultati attesi, le risorse, i tempi e le modalità di esecuzione previste, al cui conseguimento e soddisfacimento sarà collegata l'incentivazione. Resta ferma peraltro la necessità di una valutazione a consuntivo che consenta di tener conto sia

degli imprevisti o delle variazioni rispetto al programma iniziale che comunque si siano manifestate nel corso dell'esecuzione dell'attività, sia degli aspetti qualitativi riscontrati in relazione all'impegno professionale necessario in funzione delle difficoltà affrontate. Per le Unità nelle quali, in relazione al tipo di lavoro svolto, la programmazione preventiva non è possibile od assume scarso significato, si procederà esclusivamente ad una valutazione a posteriori.

Per le Unità che svolgono attività di servizio (SAC, SAM, SGR, SPE, CT) le valutazioni da effettuare a livello compartimentale per la scelta dei lavoratori cui attribuire l'incentivazione saranno condotte (considerando, ove possibile, gruppi di lavoratori che svolgono attività omogenee) tenendo presente l'efficienza e l'efficacia del servizio reso, con riferimento anche alle indicazioni risultanti da parametri di tipo numerico che saranno previsti nelle specifiche metodologie applicative, nonché alle valutazioni espresse dalle Direzioni centrali funzionalmente competenti e relative alle attività svolte in ambito nazionale.

Lettera dell'ENEL alle Organizzazioni sindacali in materia di "stanziamento per incentivazione della produttività".

Facciamo seguito alle intese intercorse in sede di rinnovo del C.c.l. 21 febbraio 1989 per confermarVi, qui di seguito, gli stanziamenti definiti per l'istituto della incentivazione della produttività.

Tali stanziamenti, in relazione al carattere differito dell'erogazione, sono stati imputati ai singoli anni secondo il criterio di cassa.

	1992	1993	1994
Incentivazione destinata alla generalità del personale (1)	65ML	65ML	65ML
Incentivazione collettiva per obiettivi comuni ed incentivazione individuale	--	42,5ML	42,5ML
Incentivazione collettiva per obiettivi specifici	--	5ML	5ML

Per il 1995, con riferimento ai risultati conseguiti nel 1994, saranno previsti analoghi stanziamenti.

Distinti saluti.

Roma, 26 luglio 1991

(1) Nel caso in cui i risultati espressi dall'indicatore non consentissero l'erogazione dell'intero stanziamento, la quota residua sarà aggiunta allo stanziamento dell'incentivazione collettiva per obiettivi comuni ed incentivazione individuale.

Stanziamento ARCA per il quadriennio 1991 - 1994

VERBALE SINDACALE

Premesso

- che ai sensi del punto 8. dell'art. 37 C.c.l. il contributo annuale per il finanziamento delle attività istituzionali di cui al punto 1. dello stesso

articolo deve essere definito per il periodo di validità del C.c.l. tra l'ENEL e le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori elettrici;

- che deve essere altresì definito l'importo da destinare alla concessione di prestiti ai lavoratori in servizio per acquisizione di alloggio e per gravi necessità familiari:

le Parti convengono quanto segue:

1) Attività ricreative, culturali ed assistenziali

Per il finanziamento delle attività istituzionali previste dal punto 1. dell'art. 37 del C.c.l. viene fissato a carico dell'ENEL uno stanziamento per il quadriennio 1991 - 1994, nelle seguenti misure annuali:

- anno 1991 L. 74.200 milioni
- anno 1992 L. 106.784 milioni
- anno 1993 L. 139.498 milioni
- anno 1994 L. 142.347 milioni

Tale stanziamento, in quanto comprensivo di tutti i costi di gestione, deve ritenersi globalizzato e definitivo, escludendosi integrazioni del medesimo per nessun motivo sopravvenuto o in ispecie a fronte di riscontrata insufficienza delle disponibilità.

Pertanto, nessun altro onere, nè diretto nè indiretto, sarà sostenuto dall'ENEL per le attività comunque svolte dall'Associazione.

Lo stanziamento annuale verrà ripartito tra i tre raggruppamenti di attività di cui al punto 1. del citato art. 37 (attività ricreative, attività culturali e attività assistenziali) a cura della Commissione Amministratrice Nazionale dell'ARCA che ne darà comunicazione in occasione dell'invio del progetto di bilancio preventivo alla Direzione centrale del Personale ENEL e alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali.

La suddetta ripartizione dovrà comunque garantire l'attribuzione alle attività assistenziali delle seguenti quote dello stanziamento globale annuale, comprensive della parte destinata alla concessione di sussidi sanitari a favore dei soci straordinari (1):

- anno 1991 L. 22.512 milioni
- anno 1992 L. 52.512 milioni
- anno 1993 L. 82.512 milioni
- anno 1994 L. 82.512 milioni

Per i soci straordinari, gli eventi che danno luogo a sussidi, gli acconti e gli importi definitivi dei sussidi stessi saranno stabiliti in uno specifico Regolamento di attuazione.

I Regolamenti di attuazione dei sussidi sanitari per i soci ordinari e per i soci straordinari dovranno specificare criteri e misure tali da rispettare il suddetto limite globale annuo della quota di stanziamento destinata a tale titolo.

La quota di stanziamento destinata ai sussidi sia per i soci ordinari che per i soci straordinari deve considerarsi a destinazione vincolata.

Tale quota, ove non utilizzata nell'anno di competenza, sarà portata a nuovo nell'anno successivo, mentre gli eventuali residui risultanti alla fine del quadriennio 1991 - 1994 saranno computati in conto dei finanziamenti degli

anni successivi.

In relazione alle esigenze di gestione dell'Associazione ARCA, il contributo annuale sarà messo a disposizione della Commissione Amministratrice Nazionale dell'Associazione medesima alle seguenti scadenze:

- 25% il 31 gennaio
- 30% il 30 aprile
- 25% il 31 luglio
- 20% il 31 ottobre.

Per l'anno 1991, relativamente al quale è già stato corrisposto un anticipo di L. 17.500 milioni, l'importo residuo - pari a L. 56.700 milioni - sarà messo a disposizione alle seguenti scadenze, previa comunicazione, da parte della Commissione Amministratrice Nazionale ARCA alla Direzione centrale del Personale ENEL e alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali, della ripartizione dello stanziamento tra i vari raggruppamenti di attività:

- L. 40.000 milioni il 31 luglio
- L. 16.700 milioni il 31 ottobre

(1) Agli effetti dei sussidi sanitari, si intendono equiparati ai soci straordinari i soci aggregati titolari di pensione indiretta o di reversibilità a carico del Fondo di previdenza elettrici o della CPDEL; peraltro, nel caso di nucleo familiare superstite, composto da vedova/o e orfani, la suddetta equiparazione opera soltanto per la vedova/o.

Nel comunicare all'ENEL l'istituto bancario presso il quale dovrà essere accreditato l'importo messo a disposizione, la Commissione Amministratrice Nazionale dovrà precisare la quota destinata ad attività di tipo commerciale, onde consentire all'ENEL di operare la ritenuta d'acconto IRPEG del 4% di cui all'art. 28, secondo comma, del DPR 29 settembre 1973, n. 600.

Le spese e gli oneri che l'ENEL continuerà a sostenere per conto dell'Associazione ARCA (controvalore di permessi concessi ai componenti degli Organi sociali, canoni di locazione, ecc.) saranno dedotti (eventualmente nel loro valore stimato relativo al periodo di competenza) dalle somme via via messe a disposizione della Commissione Amministratrice Nazionale dell'ARCA. Gli addebiti o accrediti a conguaglio saranno effettuati in occasione delle successive erogazioni.

Nella determinazione della quota annuale a carico dei soci straordinari prevista dall'art. 6.2 dello Statuto dell'Associazione ARCA, la Commissione Amministratrice Nazionale terrà conto del fatto che nello stanziamento globalizzato di cui al presente punto 1) sono inclusi gli oneri per le attività da svolgere a beneficio dei medesimi soci straordinari.

L'Ente, quale finanziatore delle attività ricreative, culturali ed assistenziali, si riserva la facoltà - sentite le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali - di assumere i provvedimenti previsti dall'ultimo comma del punto 9. dell'art. 37 C.c.l. qualora i progetti di bilancio di cui allo stesso punto 9. non consentano di accertare la correttezza delle destinazioni dello stanziamento e la loro rispondenza alle finalità che l'Associazione è tenuta a perseguire in conformità di quanto previsto dal citato articolo e dai relativi accordi stipulati in materia.

2) Prestiti al personale

Lo stanziamento globale per i prestiti per acquisizione alloggio e per gravi necessità familiari viene così fissato:

- anno 1991 L. 22.000 milioni
- anno 1992 L. 24.000 milioni
- anno 1993 L. 26.000 milioni
- anno 1994 L. 28.000 milioni

La ripartizione dello stanziamento tra i due tipi di prestito sarà effettuata a cura della Commissione Amministratrice Nazionale dell'Associazione ARCA, che ne darà comunicazione alla Direzione centrale del Personale dell'ENEL e alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali in occasione dell'invio del progetto di bilancio preventivo.

Lo stanziamento sarà messo a disposizione il 31 gennaio di ciascun anno.

Per l'anno 1991, relativamente al quale è stato già messo a disposizione un acconto di L. 5.000 milioni, l'importo residuo - pari a L. 17.000 milioni - sarà messo a disposizione il 31 luglio, previa comunicazione da parte della Commissione Amministratrice Nazionale ARCA alla Direzione centrale del Personale ENEL e alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali della ripartizione dello stanziamento tra i due tipi di prestito.

Per entrambe le forme di prestito, gli eventuali residui di stanziamento, che alla data del 30 giugno dell'anno successivo a quello di competenza risultassero non assegnati o non utilizzati in base alle domande presentate entro il 31 dicembre di ciascun anno, non potranno essere portati a nuovo nell'anno successivo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 26 luglio 1991

Lettera dell'ENEL alle Organizzazioni sindacali in materia di "Servizio sanitario nazionale".

Con riferimento a quanto emerso nel corso della trattativa per il rinnovo del C.c.l. 21 febbraio 1989, Vi confermiamo l'impegno dell'ENEL a svolgere, presso le competenti sedi, le opportune iniziative tendenti ad acquisire la più corretta interpretazione dell'art. 46 della Legge 23 dicembre 1978, n. 833, istitutiva del Servizio sanitario nazionale.

Distinti saluti.

Roma, 26 luglio 1991

Lettera dell'ENEL alle Organizzazioni sindacali in materia di "Processi di mobilità a Seguito di modifiche organizzative" - Art. 48, commi 5°, 7° e 7° bis

Ci riferiamo alle precisazioni inserite ai commi 5° e 7° e 7° bis dell'art. 48 - in sede di rinnovo del C.c.l. 21 febbraio 1989 - con le quali è stato specificato che, nelle consultazioni aventi ad oggetto i riflessi sul personale di modifiche organizzative, viene considerato anche l'aspetto "dell'individuazione di dipendenti che l'ENEL debba collocare in posizione di riutilizzo".

Al riguardo, per quanto concerne la fattispecie disciplinata dal 5° comma (consultazioni su ristrutturazioni e/o modifiche di portata generale dell'organizzazione del lavoro che hanno formato oggetto di confronto sindacale), Vi confermiamo anzitutto che, in sede applicativa locale, saranno mantenuti gli impegni eventualmente assunti in sede di confronto

nazionale (come nel caso, ad esempio, della ristrutturazione dell'area della Produzione e Trasmissione) in tema di allocazione delle unità sul territorio o di gradualità della realizzazione di nuovi assetti organizzativi. D'altro canto deve essere rilevato che nel nuovo testo contrattuale viene ribadito il concetto che tali consultazioni debbono applicare "quanto definito con i confronti svoltisi a livello nazionale, ai sensi della Premessa al C.c.l.".

Inoltre, ai fini della più puntuale applicazione di quanto previsto al comma 7 bis, precisiamo che l'ENEL procederà ad un'attenta analisi delle caratteristiche della popolazione lavorativa interessata per acquisire - anche mediante colloqui con i singoli - elementi di valutazione sul grado di capacità a svolgere mansioni diverse e su quant'altro utile al migliore reimpiego dei lavoratori eccedenti. Resta comunque inteso che i tempi e le modalità del riutilizzo formeranno oggetto di successiva consultazione ai sensi del 9° comma dell'art. 14.

Distinti saluti.

Roma, 26 luglio 1991

APPENDICE

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 12 novembre 1991, in Roma presso la sede della Commissione di Garanzia per l'attuazione della Legge 146/1990.

- Vista la Legge 12 giugno 1990, n° 146 recante norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali.
- Preso atto delle prassi di autoregolamentazione seguite in passato dalle Organizzazioni sindacali per l'esercizio del diritto di sciopero nell'ambito dell'ENEL.
- Considerate le caratteristiche tecniche della rete.
- Avendo l'ENEL sentito le Organizzazioni degli utenti ai sensi dell'art. 2, 2° comma della Legge 146/90.

SI CONCORDA QUANTO SEGUE:

1) nell'ambito della produzione e trasmissione, il diritto di sciopero sarà esercitato in modo tale da evitare che i margini tra produzione e domanda, a livello nazionale o locale, possano scendere al di sotto della riserva vitale (1). A tal fine, saranno esentati i lavoratori necessari al funzionamento delle centrali e degli impianti primari di trasformazione e di trasporto indispensabili a garantire comunque la riserva vitale.

A tal fine, i lavoratori da esentare dallo sciopero vengono così individuati:

- a) personale turnista addetto all'esercizio degli impianti di produzione, trasformazione e trasporto primario limitatamente alle prestazioni in turno;
- b) personale in turno di reperibilità nelle giornate interessate dallo sciopero, per il quale si conviene che, pur avendo diritto di sospendere la normale prestazione durante lo sciopero, ha l'obbligo di assicurare la reperibilità estendendola al periodo orario dello sciopero stesso (2).

(1) Per "riserva vitale" deve intendersi la quantità minima di riserva di esercizio, al di sotto della quale occorre prevedere distacchi programmati di utenza. Si precisa altresì che quando si verifica uno stato di necessità causato da scioperi, l'ENEL procede ad attingere a tutte le fonti di alimentazione disponibili (attivazione di centrali tenute normalmente in

riserva a causa degli alti costi di esercizio; rinvio di programmi di interventi di manutenzione differibili; maggiore importazione di energia dall'estero, attraverso l'interconnessione con la rete europea, fino al massimo consentito), intaccando la riserva di esercizio, che pertanto viene ridotta fino al suo limite minimo che è la "riserva vitale". Il valore di detta "riserva vitale" è determinabile, con criteri probabilistici, in funzione delle avarie accidentali del parco termoelettrico e degli scostamenti storicamente verificatisi dei fabbisogni dalle previsioni nonché tenendo conto delle condizioni della rete.

E' in ogni caso esentato dallo sciopero il personale indispensabile al mantenimento del servizio e addetto alla programmazione a breve termine, all'esercizio ed alla manutenzione del sistema di produzione e trasmissione (turnisti del Centro nazionale di controllo, dei Centri di ripartizione e controllo del carico e dei posti di teleconduzione nonché il personale reperibile addetto alla manutenzione sul sistema di controllo in linea).

Nei casi in cui lo sciopero in impianti di produzione - termici od idroelettrici - sia effettuabile, sono comunque esentati dallo stesso i lavoratori indispensabili alla messa in sicurezza, al presidio ed alla sorveglianza degli impianti stessi.

2) Nell'ambito della distribuzione, dovranno essere garantite le attività volte alla conduzione dei relativi impianti, alla ricezione delle segnalazioni dei guasti, alla individuazione ed eliminazione delle situazioni di pericolo a persone e/o cose e ad assicurare, quanto prima possibile, il ripristino del servizio in caso di interruzioni.

A tal fine, i lavoratori da esentare dallo sciopero vengono così individuati:

a) personale turnista addetto all'esercizio degli impianti di trasformazione primaria e della rete di distribuzione limitatamente alle prestazioni in turno ed alla reperibilità;

b) i lavoratori reperibili nelle giornate interessate dallo sciopero i quali dovranno assicurare, nella misura del 50% con un minimo di due unità - adottandosi, ove possibile, opportuni criteri di rotazione - la propria presenza nelle rispettive sedi di lavoro salve le eccezioni previste alla nota (3); i lavoratori componenti le formazioni di pronto intervento, laddove esistenti; i tecnici di Agenzia e, laddove necessario, i tecnici di Zona; gli addetti alla ricezione guasti.

(2) In tali casi i lavoratori interessati hanno titolo a corrispondenti quote orarie dell'indennità di reperibilità; le prestazioni eventualmente effettuate dagli stessi, su chiamata dell'ENEL durante il periodo orario dello sciopero, vanno compensate con il trattamento previsto per le ore ordinarie.

(3) Nelle Unità organizzative ove, oltre alle formazioni di pronto intervento, sia presente anche personale reperibile si conviene che quest'ultimo, pur avendo diritto di sospendere la normale prestazione durante lo sciopero, ha l'obbligo di assicurare la reperibilità estendendola al periodo orario dello sciopero stesso. Le disposizioni contenute nella presente nota si applicano anche ai lavoratori reperibili addetti agli impianti primari (linee AT e cabine primarie), alle teletrasmissioni e teleoperazioni nonché ai responsabili dei magazzini. Si dà atto infine che le stesse disposizioni valgono per il restante 50% del personale reperibile complementare rispetto a quello di cui al punto 2)b). A tali lavoratori si applica quanto previsto dalla precedente nota (2).

Per quanto riguarda i lavoratori reperibili di cui alla lettera 2)b) si conviene che gli stessi hanno diritto di limitare la propria attività - durante il periodo orario interessato dallo sciopero - alla individuazione ed eliminazione delle situazioni di pericolo a persone e/o cose e ad assicurare, quanto prima possibile, il ripristino del servizio in caso di interruzioni. Sono ovviamente compresi nelle prestazioni da fornire tutti gli adempimenti accessori necessari per la realizzazione delle suddette attività.

3) In caso di scioperi di particolare durata, i livelli di presenza necessari saranno all'occorrenza congruamente aumentati sentite le Segreterie nazionali o regionali delle Organizzazioni sindacali.

4) Al fine di una più puntuale identificazione del personale della produzione e della distribuzione da esentare dallo sciopero si rinvia agli allegati n. 1 e n. 2 che fanno parte integrante del presente accordo. Ferma restando l'immediata operatività di quanto previsto dal presente accordo, entro il 31 marzo 1992 le qualifiche e/o il numero dei lavoratori da esentare dallo sciopero saranno portati a conoscenza del personale in ciascuna Unità organizzativa interessata con appositi ordini di servizio, previa informativa, da fornire in specifico incontro, alle Segreterie regionali delle Organizzazioni sindacali.

Nello stesso incontro formerà oggetto di consultazione l'individuazione di eventuali qualifiche non desumibili dai citati allegati e rispondenti alle specificità delle singole Unità organizzative che siano comunque riconducibili alle attività connesse alla sicurezza, al mantenimento e all'eventuale ripristino del servizio. Eventuali osservazioni formulate, in occasione di tale incontro, dalle predette Segreterie regionali in merito a particolari aspetti applicativi del presente accordo saranno valutate in occasione della verifica di cui alla "Disposizione finale" in calce all'accordo stesso.

In ragione della rilevanza, anche ai fini dell'accertamento di eventuali responsabilità, che le manifestazioni di sciopero hanno assunto con l'entrata in vigore della Legge 146/1990, la proclamazione degli scioperi nell'ENEL dovrà essere notificata alle competenti Direzioni dell'Ente - con un preavviso di almeno 10 giorni - mediante comunicazione che consenta l'individuazione dell'istanza dell'Organizzazione sindacale che ha proclamato lo sciopero; tale comunicazione debitamente sottoscritta e datata conterrà, inoltre, l'indicazione delle Unità organizzative e del personale interessati nonché le modalità di svolgimento, la data e la durata dello sciopero.

Nei casi di adesione a proclamazioni di scioperi effettuate dalle Segreterie confederali, qualora la comunicazione di dette Segreterie non contenga tutte le indicazioni suddette, le integrazioni necessarie saranno fornite dalle Federazioni dei lavoratori elettrici sempre nel rispetto del termine minimo di preavviso di 10 giorni.

Per l'area della produzione, le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali si impegnano ad effettuare i necessari preventivi interventi di coordinamento per assicurare il rispetto di quanto previsto dal presente accordo in materia di "riserva vitale". A tal fine l'ENEL, con frequenza mensile, fornirà a dette Segreterie nazionali dati ed indicazioni sull'andamento dell'esercizio. Inoltre in occasione della proclamazione di ciascuno sciopero interessante il personale della produzione, l'Azienda comunicherà alle predette Segreterie dati sulla situazione della rete e degli impianti relativi alle giornate cui si riferiscono le previste manifestazioni di sciopero, evidenziando i casi in cui lo sciopero stesso non risultasse compatibile con la "riserva vitale".

Non saranno proclamati scioperi interessanti il personale addetto agli impianti di produzione e di distribuzione di cui ai punti 1) e 2) in concomitanza con manifestazioni di rilevante importanza nazionale e internazionale nonché in concomitanza con le consultazioni elettorali. Inoltre, le strutture sindacali competenti, su richiesta delle Direzioni dell'ENEL, sono impegnate ad evitare e/o sospendere immediatamente gli scioperi di qualsiasi genere in caso di disservizi o altri eventi che richiedano tempestivi interventi per la realizzazione di quanto previsto dal presente accordo. A tal fine, le predette strutture sindacali assicureranno la possibilità di essere rintracciate, nella persona di un Segretario a ciò delegato, durante l'intero periodo di effettuazione dello sciopero; anche in questa ipotesi sarà cura della competente Direzione aziendale rintracciare i lavoratori interessati.

Nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori non si applicano le disposizioni relative al preavviso minimo ed alla indicazione della durata, fermo restando l'obbligo di garantire le prestazioni indispensabili previste dal presente accordo.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 4 della citata Legge 146/1990 - che si intende qui integralmente richiamato - si precisa quanto segue:

a) relativamente alle attività sindacali a tempo pieno, tempo definito e permessi, verranno effettuate trattenute, commisurate alla tipologia dell'attività sindacale svolta dagli interessati, per un periodo non inferiore ad un mese (30 gg. di calendario), nei confronti dei dirigenti sindacali componenti gli organi che abbiano proclamato o aderito ad uno sciopero in violazione dell'art. 2 della citata legge;

b) relativamente alle trattenute per "contributi sindacali" operate sulle retribuzioni dei lavoratori, verrà sospeso l'accredito delle somme, per un periodo non inferiore ad un mese (e correlativi ratei di 13° e 14° mensilità), per il numero degli iscritti ricompresi nell'ambito territoriale delle strutture sindacali che hanno proclamato o aderito ad uno sciopero in violazione del citato art. 2.

DISPOSIZIONE FINALE

Il presente accordo, attuativo della Legge 146/1990, ha carattere sperimentale e sarà sottoposto a verifica, su richiesta di una delle Parti stipulanti, dopo due anni di vigenza dell'accordo; esso manterrà la sua efficacia fino a quando non sostituito da diverso accordo.

ALLEGATO 1

PRODUZIONE

1. PERSONALE CHE DEVE COMUNQUE ESSERE ESENTATO DALLO SCIOPERO

1.1. Personale turnista che deve essere esentato dallo sciopero limitatamente alle prestazioni in turno ed alla reperibilità.

Turnisti CNC:

- Capo Area condotta dell'esercizio
- TSE in turno al dispacciamento per la sicurezza
- TSE CMR piani di produzione e trasmissione a breve termine
- TS CMR controllo e coordinamento operativo dell'esercizio

Turnisti CRC:

- Capo Sezione supervisione ed attuazione
- TS CMR in turno supervisione ed attuazione

Turnisti posti di teleconduzione:

- Capo Turno di posto di teleconduzione
- Aiuto Capo Turno di posto di teleconduzione

Stazioni elettriche di trasformazione e interconnessione:

- Casi residua di turnisti addetti a stazioni elettriche nonché manutentori reperibili.

1.2. Personale reperibile addetto alla manutenzione sul sistema di controllo in linea.

1.3. Personale addetto alla vigilanza degli sbarramenti ("guardiadighe").

2. PERSONALE TURNISTA CHE DEVE ESSERE ESENTATO DALLO SCIOPERO IN CASO DI FERMATA, PER PRESIDIO IMPIANTI

Turnisti centrali termoelettriche:

- Il personale da esentare é orientativamente non superiore al 50% dei turnisti (cioé occorre al massimo una linea di turno per ciascuna coppia di gruppi nonché il coordinatore e l'assistente ai servizi comuni).

Tale numero potrebbe essere ridotto in caso di specifiche situazioni (es. : uno o più gruppi già in condizioni di fermata).

Turnisti centrali idroelettriche:

- dovrà essere assicurato il presidio da parte di almeno uno dei turnisti.

N.B. Nell'ambito quantitativo e qualitativo delle posizioni da esentare indicate dalla competente Direzione dell'ENEL, qualora necessario, l'individuazione dei nominativi dei lavoratori interessati sarà effettuata, sentite le Segreterie sindacali territoriali, tenendo anche presente, ove possibile, criteri di rotazione.

ALLEGATO 2

DISTRIBUZIONE

PERSONALE TURNISTA DA ESENTARE DALLO SCIOPERO LIMITATAMENTE ALLE PRESTAZIONI IN TURNO ED ALLA REPERIBILITA'

- Addetti alla ricezione guasti o a centri di ascolto - compresi i centralinisti se preposti anche a questa funzione - delle varie Unità territoriali della distribuzione (es. Zone, Distretti).
- Componenti le formazioni di pronto intervento, laddove esistenti (es. in talune Zone metropolitane).
- Tenuto conto della necessità di garantire le condizioni tecniche di funzionamento della rete e degli impianti e la sicurezza del servizio e delle persone, saranno inoltre esentati dallo sciopero il responsabile e l'aiutante del turno al COD, COZ, TOP (se al TOP è esistente un turno) o a centri di telecomando di impianti della distribuzione.

COMMISSIONE DI GARANZIA

PER L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE SULLO SCIOPERO
NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Deliberazione sulla valutazione accordo ENEL - Organizzazioni sindacali dei

lavoratori elettrici (seduta del 13.11.1991).

LA COMMISSIONE

VISTO l'accordo sulle prestazioni indispensabili da assicurare in caso di sciopero, concluso, - in data 12.11.91, con l'assistenza della sottocommissione composta dai Proff. Antonio D'Atena ed Edoardo Ghera, tra l'ENEL e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettrici;

VISTA la Legge 146/90;

UDITA la relazione dei Proff. D'Atena e Ghera;

CONSIDERATO che l'accordo predetto è volto ad assicurare che i livelli di produzione non scendano al di sotto della riserva vitale, ed a garantire le attività preordinate alla conduzione degli impianti di distribuzione, alla ricezione delle segnalazioni dei guasti, all'individuazione ed eliminazione delle situazioni di pericolo a persone e/o cose, al tempestivo ripristino del servizio in caso di interruzioni;

CONSIDERATO, altresì, che l'accordo comprende nelle prestazioni da garantire tutti gli adempimenti accessori, necessari per la realizzazione delle suddette attività; che esso regola, in armonia con la disciplina legislativa, le modalità della comunicazione degli scioperi proclamati, nel rispetto del termine di preavviso; che lo stesso richiama la disciplina legislativa delle sanzioni, integrandone - laddove necessario - le prescrizioni;

CONSIDERATO, infine, che - a quanto comunica l'ENEL - il 30 maggio 1991 si è svolto un incontro con le Organizzazioni degli utenti, nel corso del quale, i rappresentanti di queste ultime avrebbero manifestato un totale accordo sulla proposta aziendale;

PRESO ATTO del carattere sperimentale dell'accordo, che potrà essere sottoposto a verifica, a richiesta di una delle Parti stipulanti, dopo due anni di vigenza;

VALUTA IDONEO

l'accordo sottopostole, in quanto garantisce - ai sensi dell'art. 13, comma 1, lett. a) L. 146/90 - il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, di cui al comma 1 dell'art. 1, L. 146/90;

DISPONE

la trasmissione della presente delibera ai Presidenti delle Camere, al Presidente del Consiglio dei Ministri, al Dipartimento per la Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'ENEL ed alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettrici.