

ûûûû

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

17 MARZO 1992

PER I LAVORATORI IN FORZA ALLE UNITA' PRODUTTIVE ELETTRICHE - SPECIFICATE NELL'ALLEGATO DELLE SEGUENTI SOCIETA': SONDEL, CARTIERE DEL TIMAVO, CAFFARO, EDISON, EDISON TERMOELETTRICA, ILVA CENTRALI ELETTRICHE E SISMA.

EDITORE SIPI

SERVIZIO ITALIANO PUBBLICAZIONI INTERNAZIONALI S.R.L.

Viale Pasteur, 6

00144 ROMA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER I LAVORATORI IN FORZA ALLE UNITA' PRODUTTIVE ELETTRICHE - SPECIFICATE NELL'ALLEGATO DELLE SEGUENTI SOCIETA': SONDEL, CARTIERE DEL TIMAVO, CAFFARO, EDISON, EDISON TERMOELETTRICA, ILVA CENTRALI ELETTRICHE E SISMA.

Addì, 17 marzo 1992 in Roma

tra

la Delegazione Industriale composta dai Sigg. Geom. Mario Migliorati della CAFFARO S.p.A.; dall'Ing. Guido Fossati, dal Dr. Salvatore Gadaleta, dal Dott. Ugo Moles e dal Sig. Vincenzo Rescia della EDISON; dal Dott. Angelo Perruconi e dal Rag. Roberto Daniele Uggeri della SONDEL S.p.A.; dal Sig. Gianni Bozzi della TIMAVO S.p.A.; dal Dott. Azzini della SISMA S.p.A.; dal Dott. Antonio Mulas, dal Sig. Sergio Del Negro e dal Dott. Franco Volpe della Soc. ILVA CENTRALI ELETTRICHE S.p.A.

con l'assistenza per l'ILVA CENTRALI ELETTRICHE dell'Associazione Sindacale Intersind rappresentata dal Direttore Generale Dott. Ettore Attolini, assistito dal Dott. Giuseppe Depaoli e dal Dott. Gesualdo Police

la Federazione Nazionale Energia (FNLE - CGIL) rappresentata dal Segretario generale Sig. Andrea Amaro, dal Segretario generale aggiunto Sig. Renato Matteucci, dai Segretari nazionali Sigg. Paolo Baruzzo, Giacomo Berni, Daniele Cerri, Giuseppe Colella, Ulisse Sadocchi, Roberto Scarinzi assistiti da Angelo Fraticciolo e dai membri della delegazione trattante Sigg. Luigi Alberti, Aldo Andreoli, Tullio Bellottini, Sergio Bruni, Giuseppe Calabrese, Mauro Deimichei, Giuseppe Oderizzi, Rinaldo Redaelli, Giuseppe Sichi, Mauro Tiboni, Mauro Rossi

la Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane (FLAEI - CISL) rappresentata dal Segretario generale Sig. Ercole Occhipinti, dai Segretari generali aggiunti Sig. Arsenio Carosi, Sig. Franco Filippini, dai Segretari Nazionali Sigg.: Bruno Costantini, Domenico Feraco, Carmelo Paperone e Mario Ravelico, dal responsabile dell'Ufficio politiche sociali Sigg.: Eugenio Bettin, Franco Boscoli, Luigi della Maggiora, Piero Orsini, Angelo Paltrinieri, Gianni Quolibetti, Renato Rizzi, Fulvio Romanese e Erminio Zambotti e dai membri componenti la delegazione Sigg.: Giulio Albertinelli, Gianfranco Ambiel, Carlo Bocca, Luigi Boccarid, Piercarlo Bocchi, Ermanno Bozza, Olivo Bozza, Silvano Corradi, Ileano Mattiello, G. Battista Polonioli e Walter Rigobon;

l'Unione Italiana Lavoratori Servizi Pubblici (UILSP - UIL) rappresentata

dal Segretario generale Giuseppe Augeri, dai Segretari Nazionali Giuseppe Chiara, Giuseppe Cleri, Raffaele Franciosa, Giorgio Gabrielli, Pasquale Nigro, Giancarlo Prati nonché dai Sigg.: Giandomenico Crivelli, Sandro Simoncini e Mauro Zibellini.

Addì, 17 marzo 1992

Le aziende sottoelencate:

SONDEL, CARTIERE DEL TIMAVO, CAFFARO, EDISON, EDISON TERMOELETTRICA, ILVA CENTRALI ELETTRICHE, SISMA, con l'assistenza dell'Intersind per la ILVA CENTRALI ELETTRICHE

Atteso quanto previsto dall'art. 45 e visto l'accordo Enel del 26 luglio 1991, concordano con la FNLE-CGIL, FLAEI-CISL e UILSP-UIL le modifiche normative ed economiche da apportare al Ccl 6\6\89 per i lavoratori in forza alle unità produttive elettriche.

PREMESSA

Le parti stipulanti condividono l'esigenza di sviluppare un sempre più efficace e costruttivo sistema di relazioni industriali che sottolinei la collocazione nell'ambito privatistico delle aziende autoproduttrici, attraverso un articolato sistema di informazioni.

Nella suddetta prospettiva - ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale - le parti hanno individuato una serie privilegiata di materie su cui sperimentare ipotesi di nuovi rapporti reciproci, anche al fine di consentire omogeneità e coerenza di comportamenti ai vari livelli.

Le suddette relazioni industriali dovranno ispirarsi a criteri di riconoscimento dei ruoli, di rispetto delle reciproche prerogative od alla ricerca del superamento delle occasioni di conflitto.

A tal fine:

- muovendo dalla condivisa esigenza di realizzare un sistema di informazione improntato sulla trasparenza, sulla tempestività ed in cui il rapporto con le Organizzazioni sindacali divenga elemento qualificante per lo sviluppo aziendale;
- allo scopo di migliorare l'efficienza gestionale e la qualità del servizio e tenuto conto del ruolo essenziale in tal senso svolto da un razionale ed efficiente assetto, in tutti i suoi livelli, del sistema di relazioni sindacali.

Si concorda sull'utilità di incontri, a livello nazionale, a richiesta di una delle parti una volta all'anno, normalmente entro il 30 aprile, in cui verrà fornita una informativa avente ad oggetto:

- 1) le problematiche connesse alle politiche industriali;
- 2) le indicazioni in ordine all'andamento economico del settore;
- 3) le questioni inerenti la struttura e la dinamica del costo del lavoro.

La convocazione, che sarà effettuata con un preavviso di 30 giorni, sarà corredata, ove possibile, da un'apposita documentazione.

Con le stesse cadenze e modalità, a livello aziendale verranno fornite, alle Organizzazioni sindacali, informazioni relativamente a:

- indicazioni sulle linee fondamentali relative ai piani strategici delle singole aziende e sui conseguenti piani di investimento;
 - piani e politiche di formazione e addestramento.
- Inoltre saranno fornite informazioni preventive con riferimento ai programmi di riorganizzazione che incidano sui livelli occupazionali delle unità produttive e sulle condizioni di lavoro al fine dell'esame delle problematiche conseguenti.

In questo quadro di riferimento le parti convengono, altresì, sull'utilità di incontri a livello locale finalizzati, ferme restando le reciproche autonomie, all'instaurazione di relazioni sindacali e metodologie orientate alla soluzione delle problematiche emergenti.

ART. 1 - APPLICABILITA' DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo disciplina il rapporto di lavoro tra le Società indicate nella costituzione delle parti ed il personale delle stesse in forza alle Unità produttive elettriche tassativamente elencate nell'allegato che costituisce, a tutti gli effetti, parte integrante al presente articolo.

NORMA TRANSITORIA DI COORDINAMENTO

Ove quanto previsto dall'art.1 del presente contratto comporti la sostituzione di altra regolamentazione collettiva in atto, fermo restando che tale sostituzione viene attuata senza risoluzione del rapporto di lavoro, il coordinamento tra la presente regolamentazione e quella precedente sarà effettuato secondo le seguenti norme:

- a) ai fini dell'indennità di anzianità e di preavviso e del trattamento di malattia sarà riconosciuta valida l'intera anzianità maturata presso l'azienda;
- b) ai fini degli aumenti biennali e delle ferie, sarà considerata convenzionalmente utile l'anzianità del momento in cui il lavoratore ha prestato la sua opera nelle Unità produttive di cui all'allegato; tale anzianità non potrà comunque essere anteriore al 1° maggio 1965. Eventuali eccedenze degli aumenti biennali maturati sulla base della precedente regolamentazione verranno mantenuti in cifra e riproporzionati in percentuale sui nuovi minimi concorrendo al raggiungimento delle percentuali massime di cui all'art. 21. Nel caso che la precedente regolamentazione collettiva assicurasse un maggior numero di giorni di ferie, questo verrà mantenuto ad personam sino a concorrenza;
- c) ferma restando la garanzia del trattamento complessivo minimo previsto dalla presente regolamentazione, sarà mantenuto l'importo globale del trattamento complessivo di fatto precedentemente goduto scomponendo detto importo nei vari elementi costitutivi secondo la struttura e le norme del presente contratto collettivo. Resta comunque inteso che la regolamentazione prevista dal presente contratto non è cumulabile, neanche parzialmente, con le norme della disciplina collettiva cui la stessa subentra.

ALLEGATO ALL'ARTICOLO 1

1) SONDEL S.p.A.

Direzione Generale di Sesto S. Giovanni;

Impianti Valtellina, Val Chiaverra ed Alto Lario e relativi servizi;
Ricevitrice e centrale termoelettrica di Sesto San Giovanni, Stazioni
collegate e relativi servizi;
Impianti Magra e relativi servizi.

2) CARTIERE DEL TIMAVO S.p.A.

Centrale Termoelettrica di Sesto San Giovanni di Duino.

3) ELETTRICITÀ DEL CAFFARO S.p.A.

- a) Impianti Idroelettrici del Caffaro.
- b) Impianti Idroelettrici del Meduna.

4) EDISON S.p.A.

Direzione e uffici di Milano del Settore elettrico;
Centro ripartitore di Milano;

Trentino Alto Adige:

Impianto Idroelettrico di Glorenza e Curon;
Impianto Idroelettrico di Lasa;
Impianto Idroelettrico di Marlengo;
Impianto Idroelettrico di Castelbello;
Impianto Idroelettrico di Ponte Gardena;
Impianto Idroelettrico di Premesa;
Impianto Idroelettrico di Brunico;
Impianto Idroelettrico di Prati;
Impianto Idroelettrico di Taio;
Impianto Idroelettrico di Mezzocorona;
Impianto Idroelettrico di Pozzolago;
Cabine Trentino;
Stazione di Bolzano;
Ufficio esercizio elettrico Trentino Alto Adige;
Reparto Linee San Michele;

Italia Settentrionale:

Impianto Idroelettrico di Samenza;
Impianto Idroelettrico di Bertini;
Impianto Idroelettrico di Esterle;
Impianto Idroelettrico di Cividate;
Impianto Idroelettrico di Cedagolo;
Impianto Idroelettrico di Sonico;
Magazzino ed officina di Cedagolo;
Impianto Idroelettrico di Battiglio e Pieve Vergonte;
Impianto Idroelettrico di Fariglaiano;

Stazione di Novana;
Cabina di Spinetta Marengo;
Cabina di Garlasco;
Stazione di Cesano Maderno;
Cabina di Tavazzano;
Stazione di Apunia;
Stazione di Ferrara;
Stazioni di Sandrà e Colà;
Reparto di Linee di Sandrà;

5) EDISON TERMOELETTTRICA S.p.A.

Centrale di Marghera Levante;
Centrale di Malcontenta;
Stazione 1°;
Centrale Azzotatic;

6) ILVA - GENERALI ELETTRICHE S.p.A.

Impianto idroelettrico di Champagne;
Impianto idroelettrico di Lillaz;
Cabina collettrice di Aosta;
Impianto Idroelettrico di Castel Verras;

7) SISMA S.p.A.

Impianto Idroelettrico di Cipata;
Impianto Idroelettrico di Pontetto;
Impianto Idroelettrico di Montecrestese.

ART. 2 - PERIODO DI PROVA

Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova non superiore a 6 mesi se Quadro o di gruppo A (dipendenti di concetto con funzioni direttive) ed a 3 mesi se di altro gruppo.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo fissato dal presente dal presente contratto per la categoria cui il lavoratore è assegnato in relazioni alle mansioni affidategli.

Sempre durante il periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso.

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

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

Le norme relative alla previdenza e quelle particolari di cui agli articoli "Rimborso spese per istruzione figli" e "Alloggio - Vestiario - Energia Elettrica" non si applicano durante il periodo di prova.

"In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 25, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, le parti si danno atto che non rientrano nella quota di riserva stabilita dal comma 1 del medesimo art. 25, tutte le qualifiche comportanti il riconoscimento di uno dei livelli in cui sono classificati i quadri, il personale avente funzioni direttive ed il personale di concetto.

Dette qualifiche vanno dalla categ. B1 (compresa) fino alla categ. QM1.

Il periodo di prova, se superato con esito favorevole, è utilmente considerato a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali.

Il periodo di prova è comprensivo di eventuale periodo di addestramento presso corsi istituiti dalla Società.

ART. 3 - ORARIO DI LAVORO

La distribuzione delle ore di lavoro, anche per eventuali casi particolari o individuali, viene stabilita dalla Direzione d'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali; essa deve favorire altresì il massimo contenimento del lavoro straordinario.

La durata normale settimanale della prestazione è fissata in 40 ore per tutti i lavoratori.

Gli orari settimanali di cui sopra sono ripartiti in cinque giorni; nelle località ove è in atto la ripartizione in sei giorni settimanali, la stessa verrà mantenuta salvo diversi accordi in sede locale.

Al personale che opera normalmente in località isolate di montagna può essere accordata, a richiesta e compatibilmente con le esigenze del servizio, la possibilità di prestare la propria opera anche nel sesto giorno della settimana, per un limitato numero di settimane consecutive. Al termine del citato periodo il recupero dei sestimi giorni lavorati verrà effettuato mediante concessione di un egual numero di giorni liberi dal servizio, senza maggiorazione alcuna della normale retribuzione mensile.

Ai lavoratori cui la Direzione richieda di prestare servizio in luogo diverso dall'abituale località o posto di lavoro, le ore eccedenti l'orario normale di lavoro giornaliero occorrenti agli spostamenti di andata e ritorno, vengono compensate con una indennità pari al 50 per cento della retribuzione oraria per le prime tre ore giornaliere ed al 100 per cento della retribuzione oraria per le ore eccedenti tale limite.

Il lavoratore che, non potendosi svolgere un lavoro programmato, venisse rinviato a casa dopo essersi presentato sul posto di lavoro nel giorno non lavorato in relazione alla distribuzione in cinque giorni dell'orario di lavoro settimanale o in giorno riconosciuto festivo ai sensi dell'art. 5 del presente contratto, ha diritto a percepire per il disagio un'indennità pari a tre ore di normale retribuzione oltre il rimborso delle eventuali spese di viaggio.

Qualora il lavoro programmato in uno dei suddetti giorni comporti una prestazione effettiva di durata inferiore alle tre ore, il lavoratore ha diritto a percepire, oltre al rimborso delle eventuali spese di viaggio ed al compenso per il lavoro straordinario relativamente alle ore di lavoro

prestato, un'indennità pari alla normale retribuzione oraria per il tempo mancante al raggiungimento delle tre ore, di cui al comma precedente.

Fermo restando tutto quanto sopra, con decorrenza 1° settembre 1990, l'orario di lavoro dei normalisti viene ridotto di 32 ore in ragione d'anno, che si sommano alla riduzione di 44 ore decorrente dal 1° maggio 1987.

I lavoratori operanti in turni continuati avvicendati, con prestazioni alternate diurne e notturne, fruiranno con decorrenza dal 1° settembre 1990 di una riduzione annua di 24 ore, che si sommano alla riduzione di 72 ore in vigore dal 1° agosto 1987.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) Concentrazione dell'orario di lavoro settimanale in 5 giorni.

Le parti si impegnano a svolgere opportuna opera perché la concentrazione in cinque giorni dell'orario di lavoro settimanale possa essere realizzata anche in quelle località nelle quali, eccezionalmente, l'orario stesso è tuttora ripartito in sei giorni.

2) Orario di lavoro dipendenti con funzioni direttive

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto, ed ai sensi dell'art. 3, n. 2 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955 (regolamento per l'applicazione del regio decreto-legge sopra citato), si conferma che è da considerare dipendente con funzioni direttive, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro, quello "preposto alla direzione tecnica ed amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento del servizio"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente generiche funzioni direttive e con la qualifica del gruppo A previsto dall'art. 15 del presente contratto.

3) Turni di lavoro

Le Società a richiesta delle Rappresentanze sindacali aziendali e compatibilmente con le esigenze del servizio, stabiliranno i turni in modo che settimanalmente a ciascun lavoratore siano richieste prestazioni alternate antimeridiane, pomeridiane e notturne.

Le aziende si impegnano affinché l'intervento del dipendente per la sostituzione del lavoratore del turno di notte sia realizzato in modo da garantire comunque un adeguato riposo fisiologico.

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

Le parti concordano che le giornate di permesso retribuito spettanti al personale turnista a titolo di riduzione dell'orario di lavoro possono essere godute, a richiesta dello stesso, nei giorni di utilizzo a giornata e compatibilmente con le esigenze di servizio.

4) Ripartizione dell'orario

L'orario di lavoro settimanale concentrato in 5 giorni deve essere normalmente ripartito dal lunedì al venerdì.

Tenuta presente la norma di cui al 2° comma, punto 1), dell'art. 6, eventuali prestazioni di lavoro, in relazione a preordinate e non contingenti esigenze di servizio la cui individuazione deve essere effettuata dalla Direzione interessata d'accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali, potranno essere richieste ed effettuate nella giornata del sabato nel qual caso l'orario di lavoro settimanale viene ripartito dal martedì al sabato della stessa settimana.

Dette prestazioni di lavoro ordinario nella giornata di sabato non potranno, peraltro, effettuarsi per più di una volta ogni quattro settimane, eccezioni fatte per i lavori di manutenzione agli impianti di produzione e trasmissione direttamente connessi con l'esigenza di ridurre l'indisponibilità degli impianti stessi, in relazione altresì alla necessità di assicurare la copertura del diagramma di carico.

Tali eccezioni saranno individuate d'accordo con la Rappresentanza sindacale aziendale nel quadro di una programmazione della manutenzione degli impianti tesa a ridurre i livelli di indisponibilità.

Per motivi stagionali e contingenti, anche laddove è in atto la ripartizione dell'orario di lavoro settimanale in 5 giorni, può essere concordata tra la Direzione interessata e le Rappresentanze sindacali aziendali, una ripartizione in 6 giorni.

5) Permanenza notturna sugli impianti di guardiadighe e\o teleferisti.

Per i guardiadighe e\o teleferisti che non dispongono di alloggio di servizio idoneo alla convivenza della famiglia, la distribuzione dell'orario di lavoro - da concordare ai sensi del 1° comma del presente articolo e fatto salvo quanto previsto dal 4° comma dell'articolo stesso - sarà tale da contenere la permanenza notturna sugli impianti in non più di 4 notti consecutive per settimana.

La realizzazione di quanto sopra avverrà con gradualità compatibile con le esigenze del servizio.

Ferma restando l'attuale situazione organizzativa e sempre che ricorrano i presupposti, con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo alla stipula del Ccl, nei confronti del personale per il quale venga adottata una soluzione per la vigilanza delle dighe - ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 1° novembre 1959, n. 1363 - che comporti lo svolgimento di una prestazione lavorativa ordinaria per tutti i giorni della settimana, realizzando in tal modo una rotazione tra gli addetti, per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato nella giornata di domenica viene riconosciuta un'indennità pari al 60 per cento del valore orario minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore.

L'indennità di cui al comma precedente viene riconosciuta anche nei

confronti del personale di manutenzione civile idraulica con compiti anche di guardiacanali, qualora svolga quest'ultima attività, in regime di lavoro ordinario, nella giornata di domenica.

6) Ad personam lavoratori in servizio all'8 maggio 1973 e compenso spettante ai lavoratori di cui alla lettera a) dell'articolo 3.

Le somme determinate ai sensi della norma transitoria dell'art. 3 del CCL 8 maggio 1973 e conservate ad personam, saranno assorbite, in caso di passaggio di categoria, fino alla concorrenza della differenza tra i due minimi di stipendio o paga.

Le suddette somme, nonché il compenso che, ai sensi dell'art. 3, è dovuto ai lavoratori di cui alla lettera a) per ore eccedenti le 40 ore settimanali, sono da considerarsi elementi costitutivi della retribuzione mensile e pertanto validi a tutti gli effetti, eccezione fatta per il calcolo degli aumenti per anzianità e per la determinazione dello stipendio o paga oraria.

7) Orario contrattuale di lavoro

In relazione all'esigenza di una puntuale attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, le parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali, tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per mobilità, infortuni ed altre assenze retribuite.

Quanto sopra si ritiene possa comportare per i turni avvicendati la costituzione di una 5^a squadra, con proficuo utilizzo del lavoratore fuori turno.

8) A decorrere dal 1° aprile 1983 ai lavoratori di cui alla lettera a), comma 2°, art. 3 del Ccl 1° agosto 1979 in servizio alla data del 31 marzo 1983 è conservata in cifra e ad personam una somma pari all'importo del 45 per cento di due ore settimanali della retribuzione in atto alla predetta data del 31 marzo 1983.

La somma di cui sopra conservata ad personam sarà assorbita, in caso di passaggio di categoria, fino alla concorrenza della differenza tra i due minimi di stipendio o paga.

Detta somma è da considerarsi altresì elemento costitutivo della retribuzione mensile e pertanto valida a tutti gli effetti, eccezione fatta per il calcolo degli aumenti per anzianità e per la determinazione dello stipendio o paga oraria.

9) Rimborso eventuali maggiori spese di trasporto

Il lavoratore turnista richiamato in servizio per sostituzione di altro personale in turno ha diritto al rimborso delle spese documentate di trasporto che eventualmente sia costretto a sopportare in misura superiore a quelle che avrebbe sostenuto in relazione al suo piano di turno od al normale orario settimanale.

Il rimborso delle maggiori spese di trasporto va commisurato alle tariffe dei mezzi pubblici; nel caso in cui questi manchino, o non siano di fatto

utilizzabili in relazione alla richiesta della prestazione, l'anzidetto rimborso va commisurato alle tariffe previste dagli accordi aziendali.

NOTA A VERBALE

1) In riferimento alla richiesta di riduzione generalizzata dell'orario di lavoro, contenuta nella piattaforma rivendicativa sindacale per il rinnovo del Ccl, le parti - riconosciuto che la soluzione da dare al problema deve armonizzarsi con quelle che si andranno a delineare negli altri principali settori industriali - convengono sull'opportunità di rinviare l'esame della materia al momento in cui intervenissero significative e concrete misure di soluzione del problema stesso nei principali settori industriali.

2) Part-time

Le parti concordano che l'istituto del part-time è regolamentato, sia sotto il profilo previdenziale che legale, dall'art. 5 della legge n. 863 del 1984.

Fermo restando quanto sopra, le parti si impegnano a definire un'apposita regolamentazione delle prestazioni di lavoro a tempo parziale per i dipendenti delle aziende autoproduttrici.

CAPITOLO AGGIUNTIVO

"Le parti concordano che a livello aziendale le Direzioni, con un preavviso di almeno 48 ore, applichino, in accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale di 40 ore come media su un arco di tempo anche plurisettimanale".

Quanto sopra può essere attivato a fronte di specifiche e motivate esigenze organizzative, quali gli interventi di manutenzione programmata degli impianti di produzione, con l'indicazione preventiva della quantità delle ore lavorative settimanali.

Le prestazioni superiori alle 40 ore settimanali, ma comunque non oltre le 48 ore, daranno luogo ad una equivalente quantità di ore di riposo da utilizzarsi nelle settimane immediatamente successive.

Il predetto superamento del limite del normale orario contrattuale settimanale non dà luogo ad alcun compenso aggiuntivo eccezione fatta per le ore risultanti comprese nelle seguenti fasce orarie;

- dalla 43^a alla 48^a ora, corresponsione del 50 per cento del valore orario del minimo tabellare, per il totale delle ore di flessibilità concordata.

Qualora la prestazione sia richiesta in luogo diverso dall'abituale località o posto di lavoro, la programmazione della prestazione settimanale dovrà comprendere anche il tempo necessario al raggiungimento del posto di intervento e al rientro alla abituale sede di lavoro, fermo restando al fine della retribuzione quanto previsto al 5° comma dell'art. 3.

La distribuzione dell'orario settimanale potrà essere articolata come di seguito:

- organizzazione del lavoro su 6 giorni dal lunedì al sabato:

- più turni di lavoro giornaliero mediante l'impiego di squadre di manutenzione di norma avvicendate nelle ore antimeridiane e pomeridiane di ciascun giorno.
- prestazioni giornaliere non superiori a 10 ore.

ART. 4 - REPERIBILITA'

In relazione alle esigenze di servizio i lavoratori possono essere chiamati, con comunicazione scritta, a rendersi reperibili fuori del normale orario di lavoro e da fornire pertanto alle società le notizie atte a rintracciarli perché prestino sollecitamente la loro opera, ove questa necessiti.

La reperibilità può essere richiesta:

- a) per l'intero mese (in ragione di 6 giorni alla settimana) - eccettuati i giorni di riposo, ferie, festività, di cui all'art. 5 del presente contratto ed i casi di particolare necessità del lavoratore - laddove questi fruisca di alloggio gratuito;
- b) per l'intero mese (in ragione di 5 giorni alla settimana) - restando sempre eccettuati i giorni di riposo, ferie, festività, di cui all'art. 5 del presente contratto ed i casi di particolare necessità del lavoratore - laddove questi non fruisca di alloggio gratuito. Tale responsabilità sarà richiesta - sempreche non ostino obiettive difficoltà - a periodi alterni di durata settimanale nel mese, eccettuati i giorni di riposo, ferie e festività;
- c) per singole giornate della settimana, e precisamente:
 - c.1) per ciascuna delle 5 giornate settimanali di normale attività lavorativa;
 - c.2) per il sesto giorno della settimana in relazione alla distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni. La responsabilità per il sesto giorno può essere richiesta anche in aggiunta di quella di cui alla precedente lettera b) qualora non vi sia altro personale da rendere reperibile in detto sesto giorno;
 - c.3) per le giornate festive di cui all'art. 5 del presente contratto.

Ai lavoratori ai quali viene richiesta la responsabilità compete (fatta eccezione per quelli che fruiscono di alloggio gratuito, per i quali vale quanto precisato alla comma successivo) una indennità mensile pari a:

- 10 per cento del minimo tabellare della categoria B1 e della indennità di contingenza, dal 1° gennaio 1988 al 30 aprile 1989;
- 11 per cento del minimo tabellare della categoria B1 e della indennità di contingenza, dal 1° maggio 1989 al 31 dicembre 1989;
- 12 per cento del minimo tabellare della categoria B1 e della indennità di contingenza, dal 1° gennaio 1990 al 28 febbraio 1991;
- 13 per cento del minimo tabellare della categoria B1 e della indennità di contingenza, dal 1° marzo 1991 per il caso previsto dalla lettera b) ed una indennità giornaliera nelle seguenti misure differenziate per i casi di cui alla lettera c):
 - per ogni giornata di cui al punto c.1), 1\18 dell'indennità mensile;

- per ogni giornata di cui al punto c.2), $3\frac{1}{8}$ dell'indennità mensile;
- per ogni giornata di cui al punto c.3), $5\frac{1}{8}$ dell'indennità mensile;

Ai lavoratori che fruiscono di alloggio gratuito e che sono tenuti alla reperibilità nei termini previsti sotto la precedente lettera a) viene corrisposta, per ogni "sesto giorno" di cui al precedente punto c.2), l'indennità prevista per detto punto.

Nei confronti dei lavoratori che non fruiscono di alloggio gratuito ed il cui orario settimanale è ripartito in sei giorni, le misure dell'indennità di reperibilità vengono così fissate:

- per l'intero mese (in ragione di 6 giorni alla settimana, con le eccezioni di cui al precedente punto b), il 14 per cento del minimo tabellare della categoria B1 e della indennità di contingenza dal 1° gennaio 1988 al 30 aprile 1989;
- 15,40 per cento del minimo tabellare della categoria B1 e della indennità di contingenza, dal 1° maggio 1989 al 31 dicembre 1989;
- 16,80 per cento del minimo tabellare della categoria B1 e della indennità di contingenza, dal 1° gennaio 1990 al 28 febbraio 1991;
- 18 per cento del minimo tabellare della categoria B1 e della indennità di contingenza, dal 1° marzo 1991;
- per ciascuna delle sei giornate, $1\frac{1}{23}$ dell'indennità mensile;
- per ogni giornata festiva di cui all'art. 5 del presente contratto, $4\frac{1}{23}$ dell'indennità mensile.

Ai lavoratori che fruiscono di alloggio gratuito ed il cui orario settimanale è ripartito in sei giorni, viene corrisposto, per ogni "sesto giorno", $1\frac{1}{23}$ dell'indennità mensile.

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

Al fine di tener conto degli adempimenti di carattere complementare imposti al lavoratore reperibile in dipendenza della prestazione richiestagli fuori dall'orario di lavoro, vengono riconosciuti i seguenti trattamenti:

- a) al lavoratore reperibile, con esclusione di coloro che abitano nelle immediate vicinanze del posto di lavoro, qualora venga chiamato in ore comprese tra le 20 e le 6, viene corrisposto forfettariamente, al fine di tener conto del tempo occorrente a raggiungere il luogo dell'intervento od il luogo di riunione e di quello necessario al successivo rientro, l'equivalente di un'ora di viaggio nel valore del 100 per cento. Inoltre, qualora la durata della prestazione sia inferiore a tre ore, detto lavoratore, ha diritto a percepire - in aggiunta al compenso per il lavoro straordinario effettivamente compiuto - un'indennità pari alla normale retribuzione oraria maggiorata della percentuale prevista per il lavoro straordinario relativamente al tempo mancante al raggiungimento dell'ora superiore;
- b) nel caso in cui, non esistano mezzi pubblici di trasporto, tali da consentire un sollecito intervento, il lavoratore reperibile usi il proprio mezzo per raggiungere la sede di lavoro o il luogo dell'intervento, le spese di viaggio, andranno rimborsate con

riferimento analogico alle tariffe aziendali previste per i "rimborsi spese chilometriche", sulla base dei chilometri effettivamente percorsi e della classe di cilindrata propria del mezzo posseduto ed effettivamente utilizzato dal reperibile.

Qualora il lavoratore chiamato a rendersi reperibile nel sesto giorno della settimana o in giorno festivo presti la propria opera in detti giorni per un numero di ore pari o superiore ad 8, l'indennità di reperibilità a lui spettante è pari ai $\frac{2}{3}$ di quella prevista per i giorni stessi.

L'indennità di reperibilità di cui alla lettera b) continuerà ad essere corrisposta anche nei periodi di assenza retribuita secondo le stesse modalità e misure di corresponsione della retribuzione.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Reperibilità in zona diversa da quella abituale.

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

Frequenza della reperibilità

Con riferimento al punto b) del 2° capoverso dell'art. 4 le aziende dichiarano che laddove sia possibile, a parità di condizioni organizzative, distribuire l'impiego della reperibilità su più lavoratori, sarà perseguita la tendenza a contenere detto impegno in una settimana su quattro.

ART. 5 - GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Per gli effetti dell'articolo seguente e salve le limitazioni in esso contenute, sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del S. Patrono del luogo dove il dipendente lavora.

Per i lavoratori che prestano servizio in località nelle quali la ricorrenza del S. Patrono cade sempre in uno dei giorni riconosciuti festivi ai sensi del presente articolo, verrà fissato, una volta per tutte, in sede sindacale locale, altro giorno di festa sostitutivo.

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Per i lavoratori addetti: alla sorveglianza e/o manutenzione delle opere di presa, dei

canali di carico e scarico; all'esercizio delle centrali, delle stazioni e delle cabine presidiate; alla sorveglianza delle linee, delle reti e delle cabine, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre viene considerato festivo il giorno fissato per il riposo.

Per i lavoratori che siano normalmente addetti ad altre attività tecniche inerenti agli impianti di cui sopra, le ore di lavoro eventualmente prestate in giorno di domenica - che costituisce per essi normale giorno di riposo - vanno compensate con la sola maggiorazione del 60 per cento (o del 75 per cento per le eventuali ore prestate di notte) della retribuzione oraria, fermo restando per detti lavoratori il diritto al riposo compensativo in altro giorno non festivo della settimana.

Il trattamento previsto dal comma precedente compete anche ai lavoratori di cui al terzo comma nel caso di spostamento del loro giorno di riposo settimanale.

I lavoratori di cui al 3° e al 4° comma del presente articolo, in caso di spostamento per esigenze di servizio, del giorno di riposo prestabilito devono essere informati almeno 48 ore prima del giorno fissato per il riposo stesso; in difetto di che essi hanno diritto, per il giorno in cui avrebbero dovuto avere il riposo, ad una indennità pari al 40 per cento della retribuzione giornaliera. Qualora però, il nuovo giorno di riposo compensativo venga a cadere in giorno festivo infrasettimanale, essi hanno diritto, per detto giorno, ad una indennità pari al 100 per cento della retribuzione giornaliera.

Ai lavoratori di cui al 3° comma del presente articolo si garantisce peraltro che il giorno di riposo venga a cadere di domenica per lo meno una volta ogni quattro settimane. Ove mai questo eccezionalmente non avvenga sarà loro dovuta, per la domenica di cui rimanessero privati, un'indennità pari al 60 per cento della retribuzione giornaliera.

Nelle vigilie delle festività di Capodanno (31 dicembre), della Pasqua (Sabato Santo) e del Natale (24 dicembre) nonché della giornata del 2 novembre, al personale non indispensabile alle necessità del servizio le Società concederanno libertà nelle ore pomeridiane.

Le Società assicurano al personale indispensabile alle necessità del servizio compresi gli addetti ai turni, il godimento del beneficio suddetto; qualora ciò non fosse possibile le Società concederanno entro il primo trimestre dell'anno successivo, in sostituzione o ad integrazione di tale beneficio, permessi retribuiti pomeridiani fino a quattro mezze giornate (eventualmente cumulabili) della durata massima di quattro ore ciascuna.

Il trattamento spettante ai lavoratori in caso di coincidenza con la domenica delle giornate considerate festive dalla vigente legislazione in materia (legge 27 maggio 1949, n. 260 e legge 5 marzo 1977, n. 54) nonché della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove il dipendente lavora è regolato dalla legge 31 marzo 1954, n. 90 e dagli articoli 1, 3 e 4 dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954, restando inteso che per i lavoratori per i quali è consentito il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, il trattamento di cui al citato accordo interconfederale verrà corrisposto in caso di coincidenza delle festività di cui sopra con il giorno di riposo.

In relazione al combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54 e del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 792, vengono

riconosciute, in sostituzione delle festività soppresse, cinque (sei per coloro che hanno l'orario settimanale ripartito su sei giorni) giornate di permesso retribuito all'anno.

Detti permessi vengono attribuiti in proporzione al servizio prestato nell'anno con gli stessi criteri seguiti al riguardo per l'istituto delle ferie.

Ove comprovate esigenze di servizio non consentano il godimento di detti permessi entro il 31 marzo dell'anno successivo, essi sono compensati con la normale retribuzione giornaliera in atto alla predetta data.

I permessi di cui sopra vengono attribuiti in proporzione al servizio prestato nell'anno e con gli stessi criteri seguiti al riguardo per l'istituto delle ferie.

Resta, ovviamente, inteso che il lavoro straordinario eventualmente prestato in una delle giornate di festività soppressa viene compensato con la retribuzione oraria maggiorata delle percentuali contrattualmente previste per il lavoro straordinario feriale e che, in caso di coincidenza di dette giornate con il giorno di riposo settimanale, non si dà luogo al trattamento previsto dall'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) Turnisti - Beneficio di cui al penultimo comma dell'art. 5.

Si chiarisce che ai turnisti i permessi retribuiti sostitutivi od integrativi, di cui al non comma dell'art. 3, vanno riconosciuti indipendentemente dall'orario del turno osservato in ciascuna delle giornate indicate nell'ottavo comma dello stesso articolo.

2) Lavoro prestato in giorno di riposo settimanale.

Le parti convengono che i lavoratori i quali nel normale giorno di riposo settimanale effettuino prestazioni lavorative pari o superiori a 4 ore, compete un'intera giornata di riposo compensativo, fermo restando il diritto al compenso della sola maggiorazione del 60 per cento (o del 75 per cento per le eventuali ore prestate di notte) della retribuzione oraria per le ore di lavoro effettivamente prestate.

3) Spostamento riposo prestabilito lavoratori di cui al 3° e 4° comma dell'art. 5.

Si chiarisce che lo spostamento del giorno di riposo prestabilito previsto dal 6° comma dell'art. 5, non può essere disposto che in relazione ad effettive esigenze di servizio.

Le Società pertanto danno assicurazione che non ricorreranno - salvo casi del tutto eccezionali - a tale spostamento per far fronte ad assenze di natura preordinata o prolungata come ferie, malattia ed infortunio.

ART. 6 - LAVORO STRAORDINARIO

1) Si considera lavoro straordinario quello compiuto dal lavoratore oltre i

limiti della durata normale della prestazione fissata dall'art. 3 del presente contratto; esso non può essere sostituito da altrettante ore di riposo.

Il lavoro straordinario può essere effettuato solo in via eccezionale per comprovate ed imprevedibili esigenze di servizio non altrimenti sopportabili, strettamente attinenti alla regolarità del servizio elettrico; esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili ed indifferibili di durata temporanea.

A decorrere dal 1° aprile 1983: ogni ora di lavoro straordinario feriale va compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 50 per cento.

Le prestazioni di lavoro straordinario rispondenti ad esigenze programmabili devono essere contenute entro il limite di 120 ore annuali pro capite; eventuali ore eccedenti tale limite daranno titolo a corrispondenti riposi compensativi, fermo restando il diritto alla corresponsione delle sole maggiorazioni contrattualmente previste.

Le parti convengono sulla necessità di contenere entro limiti strettamente indispensabili, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma precedente.

Le aziende, in caso di lavori di grande manutenzione, ove sia prevedibile il ricorso al lavoro straordinario, daranno preventiva informativa alle organizzazioni sindacali aziendali.

Le direzioni aziendali comunicheranno mensilmente alle rappresentanze sindacali aziendali dei lavoratori il numero delle ore di lavoro straordinario effettuato nel mese precedente, con riferimento alle singole unità produttive di cui all'art. 1 del presente contratto.

2) Si considera lavoro straordinario festivo:

- a) quello compiuto, nelle domeniche e negli altri giorni riconosciuti festivi a norma dell'art. 5 del presente contratto, dal lavoratore addetto a mansioni per le quali deve essere dato il riposo di domenica.

Ogni ora di lavoro straordinario festivo di cui sopra viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60 per cento;

- b) quello compiuto, in relazione al turno di lavoro, in uno dei giorni considerati festivi (escluse le domeniche in quanto solamente tali, eccezione fatta per la Pasqua) a norma dell'art. 5 del presente contratto, dal lavoratore addetto a lavori per i quali è consentito il riposo settimanale non di domenica.

Ogni ora di lavoro straordinario festivo di cui sopra viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60 per cento e in tal caso non spetta al lavoratore il giorno di festa sostitutivo.

3) Si considera lavoro notturno quello compiuto dal lavoratore tra le 20 e le 6.

Ogni ora di lavoro notturna prestata, anche eccezionalmente, dal lavoratore nei limiti della durata giornaliera normale della sua prestazione di lavoro, viene compensata con un'indennità pari alla maggiorazione del 35 per cento sulla retribuzione oraria, ad eccezione del personale addetto a servizi di custodia e guardiana, per il quale

valgono le disposizioni di cui al successivo punto 5) del presente articolo.

Detta misura sarà incrementata di sette punti percentuali, a decorrere dal 1° agosto 1989 e di ulteriori otto punti percentuali, a decorrere dal 1° marzo 1991. Tali percentuali, da calcolarsi sempre sulla retribuzione oraria, verranno erogate per ogni ora notturna effettivamente prestata in regime di lavoro ordinario.

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

Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestata dal lavoratore in giorno riconosciuto festivo a norma dell'art. 5 viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 75 per cento.

- 4) Fermo restando la corresponsione dell'indennità di cui al 2° comma del punto 3) del presente articolo, i lavoratori che prestano servizio in turni hanno diritto a:

Indennità per turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne (due prestazioni diurne ed una notturna).

Le parti si danno atto che la nuova misura dell'indennità in oggetto viene articolata come segue:

- a) 8,5 per cento del minimo tabellare della categoria di inquadramento e dell'indennità di contingenza del lavoratore, a decorrere dal 1° gennaio 1988;
- b) 9,5 per cento del minimo tabellare della categoria di inquadramento e dell'indennità di contingenza del lavoratore, a decorrere dal 1° agosto 1989;
- c) 11 per cento del minimo tabellare della categoria di inquadramento e dell'indennità di contingenza del lavoratore, a decorrere dal 1° marzo 1991.

Indennità per turni di lavoro che impegnino solo due prestazioni diurne.

Le parti si danno atto che la nuova misura dell'indennità in oggetto viene articolata come segue:

- a) 4,8 per cento del minimo tabellare della categoria di inquadramento e dell'indennità di contingenza del lavoratore, a decorrere dal 1° gennaio 1988
 - b) 5 per cento del minimo tabellare della categoria di inquadramento e dell'indennità di contingenza del lavoratore, a decorrere dal 1° agosto 1989;
 - c) 5,50 per cento del minimo tabellare della categoria di inquadramento e dell'indennità di contingenza del lavoratore, a decorrere dal 1° marzo 1991.
- b.2) 3,6 per cento del minimo di stipendio o paga della categoria di inquadramento e della indennità di contingenza in caso di turni con riposo settimanale di domenica.

b.3) ai lavoratori turnisti impegnati in cicli di turno che prevedono il lavoro domenicale sarà corrisposta, dal 1° settembre 1986, per le ore prestate un'indennità pari al 60 per cento del minimo tabellare. Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.

Ai lavoratori che siano chiamati a sostituire personale turnista, le indennità in percentuale sul minimo di stipendio o paga e sull'indennità di contingenza di cui al comma precedente vengono proporzionate ai giorni di effettiva prestazione in turno, ferma restando la corresponsione dell'indennità di cui al 2° comma del punto 3) del presente articolo.

Per altri particolari casi di turni avvicendati la misura della indennità - da corrispondere in aggiunta a quella prevista dal 2° comma del precedente punto 3), - verrà concordata fra le competenti Direzioni della Società e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettrici.

Ai lavoratori turnisti, in caso di assenze del servizio retribuite a norma di contratto, l'indennità turnisti (percentuale - sul minimo di stipendio o paga e sull'indennità di contingenza - corrispondente al tipo di turno, più maggiorazione del 35 per cento della retribuzione oraria per le ore notturne) verrà corrisposta - secondo i criteri previsti per i singoli istituti contrattuali - con riferimento per quanto concerne la maggiorazione del 35 per cento per le ore notturne, alle ore previste nel piano di turno aziendale.

Nell'ipotesi in cui l'attività della centrale o del gruppo, cui sono addetti lavoratori che prestano servizio in centrali termiche ed idrauliche in turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne, venga sospesa nel corso del mese, la indennità dell'8,5 per cento del minimo di stipendio o paga e della indennità di contingenza e quella pari alla maggiorazione del 35 per cento sulla retribuzione oraria per le ore notturne previste dal piano di turno, sono dovute per i primi 2 mesi, nonché, relativamente all'indennità nella misura del 5 per cento, per i successivi 2 mesi.

Ai lavoratori di cui al comma precedente, nell'ipotesi di assenza dal servizio per ferie, malattia od infortunio, le indennità previste dal comma stesso - salvo il caso di coloro che ne abbiano maturato diritto alla corresponsione in misura intera, che verrà loro conservata - saranno erogate nella misura e nei limiti entro i quali sarebbero loro spettate se avessero continuato a prestare servizio di turno al gruppo cui erano addetti al momento della cessazione della loro prestazione lavorativa per i suddetti motivi.

5) Ai custodi e guardiani che prestano la loro opera esclusivamente di notte spetta un'indennità mensile pari al 5 per cento della retribuzione, indennità che va corrisposta in misura proporzionale alle ore di lavoro notturno effettuate, per quei custodi e guardiani che prestino il loro normale lavoro in talune ore di notte.

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

Non è riconosciuto né compensato il lavoro straordinario, festivo, notturno, che non sia ordinato dalla società.

Salvo giustificati motivi di impedimento, il lavoratore è tenuto a

compiere, nei limiti consentiti dalla legge, il lavoro straordinario, festivo, notturno.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) Limitazione lavoro straordinario.

Le società confermano il proprio intendimento di contenere la effettuazione del lavoro straordinario nei limiti imposti da eccezionali esigenze di servizio.

2) Concetto di "prestazione diurne" agli effetti del trattamento turnisti.

Con la dizione "prestazioni diurne" di cui alle lettere a) e b) del punto 4 dell'art. 6 si è inteso fare riferimento al turno del mattino ed a quello pomeridiano, ancorché abbiano inizio o termine in ore considerate notturne ai sensi del presente contratto.

3) Compenso per il lavoro prestato, eccezionalmente o in relazione al turno di lavoro, in giorno festivo che non sia quello di riposo settimanale.

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

4) Cumulabilità dell'indennità di cui alle lettere a) e b) del punto 4) dell'art. 6 con il compenso per ore straordinarie notturne, festive previsto dal 4° comma del punto 3) dello stesso articolo.

Il trattamento di cui al 4° comma del punto 3) dell'art. 6 non assorbe le indennità per turni continui avvicendati di cui alle lettere a) e b) del punto 4 dello stesso articolo.

5) Indennità di turno agli addetti ai servizi di custodia.

L'indennità di turno di cui al 1° comma del punto 4) dell'art. 6 va corrisposta ai lavoratori addetti a servizi di custodia che prestino servizio in turni continui avvicendati.

DELIBERA DELLA COMMISSIONE PARITETICA INTERPRETATIVA

Compenso lavoro straordinario ai dipendenti di gruppo A (Riunione 27\28 luglio 1949).

La Commissione concorda sul seguente orientamento:

- a) compensare a norma di contratto le ore di lavoro straordinario prestate su specifico ordine della direzione dai soli impiegati di gruppo A che, in relazione alle mansioni svolte, non rientrino tra quelli esclusi - a

norma di legge - dalla limitazione dell'orario di lavoro;

- b) escludere il compenso a norma di contratto delle ore di lavoro straordinario prestate, anche a titolo eccezionale, dagli impiegati di gruppo A che per avere funzioni direttive nel senso voluto dalla legge non sono soggetti a limitazioni di orario;
- c) tener conto tuttavia tanto per questi, quanto per i primi, quando non sia possibile il controllo del lavoro straordinario o non sia possibile dare di volta in volta specifici ordini da parte della Direzione, delle maggiori prestazioni date da tali impiegati, in sede di corresponsione di gratifiche o compensi speciali.

ART. 7 - FERIE

Il lavoratore ha diritto in ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo come appresso specificato con decorrenza della retribuzione:

- 20 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 8 anni compiuti: 1 ulteriore giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre gli 8 anni fino ad un massimo di 24 giorni lavorativi.

Dal computo dei suddetti giorni viene escluso il sabato che, agli effetti delle ferie, è considerato giornata non lavorativa.

Per i lavoratori il cui orario di lavoro settimanale è ripartito in sei giorni:

- 22 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 8 anni compiuti; 1 ulteriore giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre gli 8 anni fino ad un massimo di 26 giorni lavorativi.

Ai turnisti, fino a quando la loro prestazione lavorativa si svolga in 6 giorni settimanali, il sabato, agli effetti delle ferie, è considerato giornata non lavorativa e pertanto a detti lavoratori competerà il numero di giorni di ferie previsto dal 1° comma del presente articolo.

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

Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie, né la sostituzione di esse con compenso alcuno. Il lavoratore che, nonostante l'assegnazione delle ferie, non usufruisca delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno, né al recupero negli anni successivi.

Nel caso di provate esigenze di servizio o del lavoratore, le ferie possono essere fatte godere fino al 30 aprile dell'anno successivo.

La risoluzione del rapporto, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In tal caso di risoluzione nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

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

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui nel periodo

delle ferie stesse sopraggiunga una malattia di durata non inferiore a 4 giorni e semprechè il lavoratore ne dia tempestiva comunicazione alla Società per gli opportuni controlli. Il decorso delle ferie resta altresì interrotto in caso di ricovero ospedaliero, regolarmente documentato, di almeno 48 ore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Corresponsione indennità varie durante assenze per ferie.

Durante il periodo di assenza per ferie continuano ad essere corrisposti: l'assegno ad personam spettante agli uscieri e fattorini nonché ai lavoratori di cui alle lettere a) dell'art. 3 in base alla dichiarazione a verbale n. 8 annessa allo stesso articolo; il compenso spettante ai lavoratori di cui alla lettera a) dell'art. 3 per le ore eccedenti le 40 ore settimanali; l'assegno ad personam spettante agli impiegati che percepivano l'indennità 42-46 ore settimanali; l'indennità alta montagna; l'indennità zona malarica, le indennità turnisti secondo quanto previsto dal 4° comma del punto 4) dell'art. 6, l'indennità macchine fatturatrici, elettrocontabili scriventi e dei centri meccanografici; il rimborso spese per istruzione figli, nonché le rimanenti indennità di cui all'art. 25 del presente contratto.

DELIBERA DELLA COMMISSIONE PARITETICA INTERPRETATIVA

1) Festività infrasettimanali cadenti in periodo di ferie (Riunione 23 maggio 1948).

La commissione, rilevato che il vigente contratto fissa in giorni lavorativi i periodi di ferie spettanti in relazione alla loro anzianità di servizio, chiarisce che le festività infrasettimanali cadenti in periodo di ferie, prolungano il periodo stesso di altrettanti giorni, per quante sono le festività medesime.

2) Ferie nel primo anno di assunzione (Riunione 23 maggio 1948).

La Commissione, riesaminata la deliberazione adottata in merito all'argomento in oggetto, nella riunione del 18-19 dicembre 1946, stabilisce che ai lavoratori regolati dal contratto, che abbiano superato il periodo di prova, vengano accordati, nell'anno solare di assunzione, tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi dell'anno stesso intercorrenti tra la data dell'assunzione medesima ed il 31 dicembre immediatamente successivo.

Precisa, inoltre, che, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga prima del compimento del 1° anno di servizio, si debba detrarre dall'ammontare del trattamento di "fine lavoro" di competenza del lavoratore licenziato l'importo corrispondente ai dodicesimi di ferie da lui fruiti in più rispetto ai mesi di effettivo servizio.

3) Interpretazione art. 14 c.c.n.l. 31 gennaio 1948 - Computo ferie in caso di assenze nel corso dell'anno (Riunione 2-3 marzo 1950).

La Commissione riconosce che - in base al disposto del 1° comma dell'art. 14 del Contratto collettivo di lavoro 31 gennaio 1948 (corrispondente al 1° comma dell'art. 7 del presente contratto) - le ferie dovrebbero essere

concesse al lavoratore in proporzione al servizio prestato nell'anno. Essa delibera, tuttavia, che in linea di correntezza, non sia da apportare nessuna decurtazione al numero di giorni di ferie spettanti al lavoratore in relazione alla sua anzianità ove i periodi di assenza dal servizio non superino complessivamente nell'anno i sei mesi. Superato tale periodo, resta affidato alla Società il valutare se ed entro quali limiti dare applicazione al principio della concessione delle ferie in proporzione al servizio effettivamente prestato.

ART. 8 - ASSENZE - PERMESSI E BREVI CONGEDI

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

Al lavoratore che ne faccia domanda, le Aziende, possono accordare permessi e brevi congedi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Per quanto attiene ai permessi retribuiti non computabili come ferie, verranno concessi ai lavoratori in occasione di eventi di carattere familiare e personale di particolare importanza da concordarsi aziendalmente ove non esistono per le generalità dei dipendenti.

In occasione del matrimonio il lavoratore ha diritto ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabili come ferie, per l'espletamento delle funzioni specificatamente inerenti alla carica.

Qualora esauriti detti quindici giorni, l'interessato abbia bisogno di ulteriori permessi, sempre per il tempo strettamente necessario all'espletamento del proprio mandato, potrà richiedere:

- a) permessi retribuiti ai sensi del primo comma dell'art. 32 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 per lo svolgimento delle funzioni rientranti nelle normali incombenze dei Consiglieri;
- b) permessi non retribuiti, per un minimo di 30 ore mensili, ai sensi del secondo comma dell'art. 32 della citata legge n. 300, per lo svolgimento delle funzioni specifiche di Sindaco, di Assessore comunale o provinciale, o di Presidente di giunta provinciale.

Il lavoratore eletto alla carica di Consigliere comunale provinciale, circoscrizionale, di comunità montane ha diritto a sua richiesta, a permessi retribuiti non computabili come ferie per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, a norma del primo comma dell'art. 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

ART. 9 - ASPETTATIVA

Al lavoratore non in prova può essere concesso, per motivi da valutarsi dalla Società e purché questo non porti nocumento all'andamento del servizio, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità.

L'aspettativa è concessa ai lavoratori chiamati a coprire cariche pubbliche, sindacali e politiche (queste ultime non nei partiti), sempreché

le cariche stesse siano di natura tale da non consentire la normale prestazione a favore della Società. Nel caso di cui al presente comma, il periodo massimo di un anno previsto dal comma precedente può essere elevato fino alla scadenza del mandato.

Durante l'aspettativa concessa per coprire le predette cariche il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, salvo per quanto si attiene alla decorrenza dell'anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso e del T.F.R.

ART. 10 - TUTELA DELLA MATERNITA'

Valgono le disposizioni di cui alla legge 26 agosto 1950, n. 860 e successive modifiche ed integrazioni.

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.

Pertanto, l'indennità di maternità prevista dalle disposizioni di legge vigenti in materia a favore della lavoratrice durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro dovuta a gravidanza e puerperio sarà pari, a decorrere dal 1° luglio 1989 al 100 per cento della retribuzione del mese precedente a quello di inizio di detta astensione.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Le aziende provvederanno alla copertura previdenziale dei periodi relativi alle assenze obbligatorie e facoltative per gravidanza e puerperio attraverso il versamento dei contributi al Fondo Pensioni Elettrici.

Le parti, in relazione alla particolare situazione in cui vengono a trovarsi le aziende che allo stato provvedono alla copertura di detti periodi con il versamento di contributi al F.P.L.D. si impegnano a promuovere tutte quelle iniziative ritenute necessarie per una organica revisione della materia in modo da evitare una doppia contribuzione.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO

PARI OPPORTUNITA'

Nel confermare il puntuale adempimento delle disposizioni contenute nella legge 9 dicembre 1977, n. 903, relativa alla parità uomo-donna ed in armonia con la raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 636 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 e oggettive, che non consentano alle donne un'effettiva parità di opportunità al lavoro e non lavoro.

A tal fine verranno programmati in ogni azienda specifici incontri tra le Parti allo scopo di agevolare l'acquisizione di informazioni e promuovere studi e ricerche per rendere possibile un pari sviluppo professionale. In tale prospettiva, mediante la definizione di una specifica Commissione, 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.

In materia di politica degli orari e di permessi retributivi 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 comprovate esigenze di carattere familiare.

Le aziende considerano con la massima attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-organizzative e delle specificità del settore, il problema della realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro, anche alla luce di quanto disposto dalla legge 125\91 (azioni positive).

A tal fine le parti esamineranno congiuntamente gli eventuali ostacoli al conseguimento della effettiva parità di opportunità uomo-donna, prevedendo altresì, la costituzione eventuale di una Commissione paritetica (OO.SS.\Azienda) con compiti consultivi, anche al fine di prevenire l'insorgere di conflitti, in ordine all'applicazione della normativa di parità.

ART. 11 - MALATTIA, INFORTUNI SUL LAVORO.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad assenza per malattia regolarmente accertata e tale da costituire impedimento alla prestazione del servizio stesso, l'azienda 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, distrofie muscolari, sclerosi multipla, morbo di Cooley o a degenza ospedaliera.

In tal caso la retribuzione verrà corrisposta in misura intera fino ad un massimo di 18 mesi e in misura ridotta, pari al 70%, per i restanti mesi".

Il diritto alla conservazione del posto viene comunque meno quanto 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 di almeno 15 giorni consecutivi. peraltro, una volta superato il limite di 18 mesi di cui al presente comma, tali periodi non sono considerati utili agli effetti né della retribuzione né dell'anzianità.

Superati i 12 o i 18 mesi di cui ai precedenti commi, al lavoratore che ne faccia richiesta potrà essere concessa l'aspettativa fino a 12 mesi.

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.

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 trattenuta dall'azienda.

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

L'incapacità lavorativa deve essere comunicata al lavoratore, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro del primo giorno e deve essere provata con certificato medico da consegnare o far pervenire all'azienda entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, è, in ogni caso, è in facoltà della Società di far constatare in qualsiasi momento tale incapacità dai competenti organi del Servizio Sanitario Nazionale secondo quanto previsto dalla legge 683\83.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 Legge n. 300\70, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia le Parti concordano quanto segue:

- la visita medica di controllo deve essere effettuata entro fasce orarie di reperibilità del lavoratore fissate dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 di tutti i giorni, compresi i domenicali o i festivi;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

Per quanto riguarda eventuali ricorsi si richiamano le norme vigenti in materia.

E' anche in facoltà della Società 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. La società darà comunicazione scritta al lavoratore dell'esito della visita medica cui lo abbia fatto sottoporre, limitandosi a notificargli la constata 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 la Società lo abbia fatto sottoporre - nomineranno di comune accordo un terzo medico. Nelle more della decisione il lavoratore non può riprendere il servizio ed il tempo necessario per la decisione stessa viene compreso agli effetti del primo e secondo comma del presente articolo. Qualora la decisione non pervenga entro i termini previsti dal primo e secondo comma del presente articolo si applicano le relative decurtazioni della retribuzione, a meno che la decisione definitiva confermi la certificazione del medico di fiducia del lavoratore attestante la sua capacità lavorativa.

Se la decisione del terzo medico non intervenga entro il termine di cui al primo 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 rientrata la retribuzione per il periodo di sospensione.

Qualora l'assenza per malattia, abbia a protrarsi oltre i periodi indicati al primo e sesto comma del presente articolo, l'azienda ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore quando a lui sarebbe spettato se fosse stato licenziato non per motivi disciplinari, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Correlativamente, qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta al lavoratore di riprendere il servizio - e semprechè sia constatata con le modalità sopradette 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.

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 e dell'indennità di licenziamento.

DICHIARAZIONE 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 minimi; livelli salariali di categoria; aumento per anzianità; assegni di merito; livelli di professionalità e supplementi parametrici dei minimi; indennità di contingenza; assegno ad personam spettante agli uscieri e fattorini nonché ai lavoratori di cui alla lettera a) dell'art. 3 in base alla dichiarazione a verbale n. 8 annessa allo stesso articolo; compenso spettante ai lavoratori di cui alla lettera a dell'art. 3 per le ore eccedenti le 40 settimanali; assegno ad personam spettante agli impiegati che percepivano l'indennità 42\46 ore settimanali; indennità alta montagna; indennità zona malarica; indennità turnisti secondo quanto previsto dal 4° comma del punto 4) dell'art. 6; indennità macchine fatturatrici, elettrocontabili scriventi e dei centri meccanografici; rimborso spese per istruzione figli.

Quanto alle rimanenti indennità di cui all'art. 25 del presente contratto, la loro corresponsione durante i casi di assenza per malattia o di infortunio è limitata ad un periodo uguale a quello delle ferie maggiorate di 15 giorni all'anno.

2) Trattamento lavoratori t.b.c.

La Società non applicherà le riduzioni sul trattamento previsto dal 1° comma dell'art. 11 del presente contratto ai lavoratori degenti in sanatorio tubercolare per i quali l'INPS abbia riconosciuta l'indispensabilità del ricovero stesso o della cura ambulatoriale.

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 i limiti di conservazione del posto fissati dall'art. 11, la Società concederà al lavoratore che si trovi ancora ricoverato nei confronti del quale permanga, a giudizio dell'INPS, l'indispensabilità del ricovero o della cura ambulatoriale, un sussidio straordinario pari al 70 per cento della retribuzione mensile che sarebbe a lui spettata fino ad un periodo massimo di 12 mesi immediatamente successivi alla scadenza del periodo di

conservazione del posto di cui al 1° comma dell'art. 11.

3) Cure termali.

Valgono le disposizioni contenute nelle leggi vigenti e negli eventuali accordi sindacali successivamente intervenute in materia.

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 primo e secondo dell'art. 11.

Le modifiche apportate all'art. 11 del c.c.l. 1° agosto 1979 vengono applicate con decorrenza dal 1° gennaio 1983. Agli effetti di quanto previsto dal 2° comma del presente articolo non si terrà conto delle assenze per malattia precedenti alla predetta data del 1° gennaio 1983.

DELIBERE DELLA COMMISSIONE PARITETICA INTERPRETATIVA

1) Lavoratori degenti in sanatorio tubercolare - Decorrenza del periodo di aspettativa previsto dall'art. 13 (Riunione 7 ottobre 1954).

La Commissione chiarisce che ai lavoratori degenti in sanatorio tubercolare di cui alla terza "dichiarazione a verbale" allegata all'articolo 13 del c.c.l. 15 giugno 1953 (corrispondente alla seconda "dichiarazione a verbale" allegata all'art. 11 del presente contratto), può essere concessa l'aspettativa ai sensi del 9° comma dell'art. 13 del contratto stesso (corrispondente al 6° comma dell'art. 11 del presente contratto), al termine del periodo di conservazione del posto spettante ai lavoratori medesimi a norma della legge 28 febbraio 1953, n. 86 o dell'art. 13 del c.c.l. 13 giugno 1953 (corrispondente all'art. 11 del presente contratto) se quest'ultimo sia più favorevole.

2) Elementi costitutivi della "retribuzione mensile" cui va ragguagliato il sussidio straordinario spettante ai lavoratori t.b.c. ai sensi della "dichiarazione a verbale" n. 3 in calce all'art. 13 del c.c.l. 24 ottobre 1958 (Riunione 12-13 luglio 1960).

La Commissione stabilisce che il sussidio spettante ai lavoratori tubercolotici ai sensi della terza dichiarazione a verbale in calce all'art. 13 c.c.l. 24 ottobre 1958 (corrispondente alla seconda dichiarazione a verbale in calce all'art. 11 del presente contratto) va ragguagliato alla "retribuzione" quale definita dalla prima "dichiarazione a verbale" in calce all'articolo stesso.

ART. 12 - SERVIZIO MILITARE - BENEMERENZE COMBATTENTISTICHE.

Servizio militare

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, sospende, a termini di legge, il rapporto di lavoro per tutto il periodo di servizio

militare di leva, mentre il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve mettersi a disposizione della Società per riprendere servizio. In mancanza, il rapporto di lavoro è risolto.

In caso di richiamata alle armi, compete il trattamento economico previsto dalle leggi in vigore all'atto di tale richiamo.

Peraltro, in caso di richiamo alle armi contenuto entro un massimo di 3 mesi, la Società corrisponde ai lavoratori la retribuzione per il periodo di assenza fino al massimo anzidetto, conguagliandola con le competenze militari spettanti ai lavoratori stessi.

Il periodo trascorso in servizio militare di leva o come trattenuto, viene computato agli effetti degli istituti contrattuali connessi all'anzianità.

A tutti i lavoratori non rientranti nella sfera di applicazione del D.L.C.P.S. 13 novembre 1946, n. 303, il cui rapporto di lavoro sia venuto a risolversi per effetto della chiamata alle armi di leva e che siano stati riassunti entro un anno dal termine del servizio militare o abbiano presentato domanda di riassunzione entro tale periodo, viene riconosciuta - a tutti gli effetti - l'anzianità maturata precedentemente alla chiamata alle armi.

Le disposizioni e le norme per il riconoscimento delle suesposte anzianità, si applicano soltanto a coloro che, alla data di entrata in vigore del presente contratto, siano in servizio nella stessa azienda da cui furono - a suo tempo - licenziati, liquidati e che, nel termine di un anno dalla cessazione del servizio militare, siano stati riassunti semprechè ne facciano domanda entro un anno dalla stipulazione del presente contratto.

Il trattamento di cui sopra assorbe fino a concorrenza eventuali analoghe concessioni già fatte aziendalmente.

Benemerenze combattentistiche

Ai combattenti della seconda guerra mondiale, quali individuati dal D.L. 4 marzo 1948, n. 137, ed a quelli della guerra A.O. che siano in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, viene riconosciuta un'anzianità convenzionale di mesi 12 agli effetti delle ferie, del trattamento di malattia, del preavviso e dell'indennità di licenziamento:

- a) per ogni anno di campagna o prigionia;
- b) per ogni ferita o mutilazione che dia diritto a fregiarsi di corrispondente distintivo;
- c) invalidità di guerra;
- d) per ogni decorazione al valore, esclusa la croce al merito di guerra;
- e) per ogni promozione per merito di guerra.

Un'anzianità convenzionale di mesi 12 viene altresì riconosciuta agli effetti di cui sopra agli invalidi civili per il fatto di guerra quali individuati dalla legge 3 giugno 1950, n. 375 ed agli invalidi o mutilati

la cui invalidità o mutilazione è equiparata, per legge, a quella di guerra.

La richiesta per fruire del riconoscimento delle anzianità convenzionali di cui sopra, deve essere presentata entro un anno dalla data di stipulazione del presente contratto e deve essere corredata da regolare documentazione rilasciata dalle competenti autorità ad attestazione delle benemerienze suindicate.

Le concessioni di cui sopra non competono a chi abbia già ottenuto riconoscimenti di anzianità convenzionale per i titoli di cui sopra in relazione a precedente rapporto di lavoro.

ART. 13 - TRASFERIMENTI E TRASLOCHI

I trasferimenti possono avvenire per motivate ragioni di servizio o su richiesta del lavoratore accolta dalla Direzione.

Nel disporre il trasferimento, la Direzione competente curerà di contemperare le esigenze di servizio con l'interesse personale del lavoratore, procedendo, tra l'altro, all'attuazione del provvedimento soltanto nel caso in cui non sia possibile sopperire alle esigenze che lo determinano mediante lavoratori disposti a trasferirsi volontariamente.

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.

Il lavoratore - assistito, ove lo ritenga, dalle Rappresentanze sindacali aziendali - ha la facoltà di proporre opposizione alla Direzione entro 10 giorni dalla comunicazione dello stesso.

La Direzione, entro 20 giorni dalla notifica dell'opposizione del lavoratore, valutata in contraddittorio con l'interessato, eventualmente assistito dalle Rappresentanze sindacali aziendali, le considerazioni da lui esposte, deciderà in merito al trasferimento con provvedimento motivato.

Nell'eventualità che si rendesse necessario il trasferimento collettivo, e 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 con un congruo preavviso al fine di esaminare tempestivamente con esse gli eventuali insorgenti problemi relativi al personale interessato.

Nei casi di trasloco conseguente a trasferimento per ragioni di servizio, quando al lavoratore non sia possibile trovare un adeguato alloggio o lo trovi ad un canone di fitto eccessivo o la Società non possa provvedersi direttamente, viene concordato tra la Società e il lavoratore stesso, eventualmente assistito dalle rappresentanze Sindacali Aziendali, un'equa opportuna indennità una volta tanto o mensile, tenuto conto della differenza tra il canone di affitto pagato dal lavoratore nelle località di provenienza e quello dovuto nella nuova residenza per un alloggio di uguali caratteristiche. L'indennità mensile verrà corrisposta in misura intera per 5 anni, ed in misura ridotta a $\frac{2}{3}$ per il sesto anno ed ad $\frac{1}{3}$ per il settimo anno.

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.

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

Al lavoratore che, a seguito del trasferimento, si trasloca è corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per se, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, assicurazione, rischio, eccetera) previ opportuni accordi da prendere con la Società.

Nei casi di trasloco predisposto dal 1° settembre 1986 e conseguente trasferimento per ragioni di servizio in altro comune, quando al lavoratore non sia possibile trovare un alloggio o l'azienda non possa provvedervi direttamente, verrà concordata tra la stessa e il lavoratore, eventualmente assistito dal Consiglio dei delegati, un'indennità mensile pari al 50 per cento dell'equo canone dovuto dal dipendente interessato, per un alloggio, nella nuova residenza, di caratteristiche analoghe a quello lasciato nella località di provenienza; tale indennità verrà corrisposta per sette anni.

Al lavoratore che venga trasferito ad un posto di lavoro sito in altro comune è altresì dovuta, tanto nel caso che si traslochi in detto comune, quanto nel caso contrario, una diaria equivalente ad una mensilità di retribuzione.

Inoltre, 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 che con lui si traslochi.

Infine, per i trasferimenti predisposti dal 1° settembre 1986, ai lavoratori, che non modificano la propria residenza verrà riconosciuto il rimborso delle eventuali spese sostenute per il viaggio con mezzi pubblici per un periodo massimo di quattro anni.

"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, ai lavoratori verrà riconosciuto per un periodo massimo di quattro anni un rimborso chilometrico determinato applicando le tariffe previste dagli accordi aziendali.

Tale trattamento si applica per un importo massimo da definire in sede aziendale.

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.

Al lavoratore trasferito a sua domanda e che si traslochi, compete solo il trattamento di cui al comma 10, del presente articolo.

Al lavoratore trasferito non a domanda, per il quale venga risolto il rapporto non per motivi disciplinari compete, oltre al trattamento di licenziamento spettantegli, anche quello in atto per trasferimenti per ragioni di servizio, purché egli si traslochi effettivamente entro un anno

dall'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro nella residenza di assunzione. Uguale trattamento spetta ai familiari del lavoratore in caso di morte di quest'ultimo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) Indennità di alloggio

Premesso che necessario presupposto per l'erogazione dell'indennità di cui al 7° comma del presente art. 13 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 della Società 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 della Società o il lavoratore lo avesse occupato godendo di particolari agevolazioni da parte della Società stessa.

2) Avvicendamento

Le Società danno 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.

ART. 14 - RIMBORSI SPESE PER VIAGGIO, VITTO E PERNOTTAMENTO.

Quando il lavoratore, per motivi di servizio, sia costretto a incontrare spese di viaggio, vitto o di pernottamento, queste devono essergli rimborsate secondo le modalità e nei limiti che verranno concordati tra le Direzioni delle Società e le competenti Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Per permanenze di durata superiore ad un mese nella località dove il lavoratore viene, sia pure transitoriamente, dislocato per ragioni di servizio, la Società provvede, di volta in volta, a concordare con il lavoratore stesso, eventualmente assistito dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali, l'entità dei rimborsi da corrispondergli in sostituzione di quelli di cui al comma precedente.

Qualora però i rimborsi, da concordare ai sensi del secondo comma del presente articolo, interessino gruppi di lavoratori appartenenti alla stessa unità operativa, essi verranno concordati fra la Società e le competenti Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Anticipi per spese da sostenere per cause di servizio.

La Società, se richiesta, fornirà anticipi al lavoratore che sia costretto a sostenere spese per motivi di servizio.

ART. 15 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - RETRIBUZIONE.

Classificazione del personale

La classificazione del personale ha carattere dinamico in relazione alle modifiche nel tempo delle qualifiche determinate dalla introduzione e\o revisione dei progetti di riassetto organizzativo. In relazione alla natura delle mansioni loro affidate, i lavoratori vengono assegnati ai seguenti gruppi e categorie:

Categoria quadri

L'appartenenza alla categoria quadri è disciplinata dal primo comma del successivo art. 15 bis.

GRUPPO A

Categoria AS superiore

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

Categoria AS

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

Categoria A1 superiore

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

Categoria A1

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

GRUPPO B

Categoria BS superiore

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

Categoria BS

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

Categoria B1 superiore

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

Categoria B1

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

Categoria B2 superiore

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

Nota.(*). Ai sottoelencati lavoratori tale categoria viene attribuita come segue: agli addetti alle squadre di manutenzione della Produzione e alle squadre di manutenzione degli impianti primari della Distribuzione, dopo 1 anno di effettiva permanenza e di esperienza specifica maturata in dette squadre in categoria B2.

GRUPPO CS

Categoria CS

Appartengono alla categoria CS i dipendenti che eseguono lavori od operazioni d'ordine, di carattere tecnico-manuale od amministrativo, che richiedono una specifica capacità conseguibile attraverso un adeguato

tirocinio o mediante preparazione avuta in scuole professionali.

Categoria C1

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

Categoria C2

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

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

Per questi ultimi l'accesso alla categoria CS avverrà entro un anno di permanenza nella categoria C1.

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

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

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

- a) delle mansioni effettivamente svolte dal dipendente, prescindendo da eventuali organigramma od organici preordinati;
- b) del grado di conoscenza del lavoro occorrente per l'espletamento delle mansioni nel contesto tecnico-organizzativo dell'unità di appartenenza; delle necessarie nozioni di carattere tecnico-professionale (acquisibili attraverso la scuola, l'addestramento o autonomamente); del grado di iniziativa e di autonomia quando le mansioni esigono tali requisiti;
- c) degli "effettivi" compiti di controllo e coordinamento espletati da un dipendente che opera in gruppo con altri;
- d) nel caso di svolgimento di più mansioni aventi diverso valore professionale, quelle più qualificate costituiscono l'elemento determinante per l'inquadramento in categoria A1 o categorie superiori, se svolte con carattere di prevalenza;

- e) nel caso di svolgimento di più mansioni aventi diverso valore professionale, quelle più qualificate - anche se non prevalenti ma svolte in modo ripetitivo - costituiscono l'elemento determinante per l'inquadramento fino alla categoria BS superiore;
- f) i preposti al turno di impianti idroelettrici o di trasformazione avranno inquadramento minimo di categoria B2.

L'introduzione del nuovo sistema di classificazione dovrà inoltre tener conto:

- 1) dei riflessi derivanti dalla istituzione della categoria quadri;
- 2) dei riflessi derivanti da aspetti modificativi degli assetti organizzativi che assumono significativa rilevanza.

Minimo di stipendio e paga - Indennità di contingenza

I minimi mensili di stipendio e paga valevoli sono quelli riportati nella tabella "A" di seguito riportata.

L'indennità di contingenza resta regolata dalle norme e modalità stabilite e da stabilirsi per questo istituto tra le organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori dell'industria, nonché dalle disposizioni di legge che regolano la materia.

Supplementi dei minimi

Al lavoratore regolato dal presente contratto compete, dal primo giorno del mese successivo al compimento del 1° e del 2° biennio di anzianità, un importo di supplemento dei minimi.

I supplementi dei minimi - pari al 6 per cento del minimo della categoria di inquadramento di ciascun lavoratore e dell'indennità di contingenza non conglobata in atto al 31 dicembre 1978 - sono quelli riportati nella tabella "B", allegata al presente articolo.

I supplementi dei minimi sono ricalcolati in caso di variazione dei minimi.

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

I supplementi dei minimi sono elementi costitutivi dello stipendio o paga ai sensi del terzo comma del presente articolo.

Ai supplementi dei minimi sono applicabili le disposizioni di cui al comma 5 e dell'art. 21.

Livelli salariali di categoria.

- 1) I livelli salariali di categoria sono soppressi a partire dall'1\4\1992.
- 2) Per i dipendenti in forza a tale data che abbia 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 31\3\1992.

3) A partire dal 1° aprile 1992 l'importo complessivo dei livelli salariali di categoria è conservato ad personam ai singoli interessati, e verrà assorbito in caso di passaggio di categoria.

Misure di carattere economico e normativo nei confronti dei lavoratori con mansioni "statiche"

Nel corso delle trattative per il rinnovo del Ccl 1° agosto 1979, parallelamente alla discussione sui problemi connessi alla valorizzazione della professionalità, è stata riconosciuta l'opportunità di considerare anche quelle posizioni lavorative indispensabili, per il buon andamento del servizio, che, tuttavia presentano contenuti tali da non consentire ai lavoratori l'acquisizione, nel tempo, di un apprezzabile accumulo di professionalità oltre a quella derivante dalla specifica esperienza.

Trattasi, in definitiva, delle mansioni cosiddette statiche, con inquadramento massimo ancorato alla categoria CS che non si prestano ad arricchimenti e che inoltre sono di difficile "uscita" in quanto le posizioni di categoria B2 sono in gran parte saturate mediante assegnazione delle stesse, al di fuori delle procedure di scelta del personale, ai lavoratori che svolgono altre mansioni ed ai quali si applica la normativa di cui all'art. 15 del Ccl. Né l'uscita verso la categoria B2 è data dalla possibilità di "graduale progressivo ampliamento di mansioni" poiché tale istituto è in contraddizione con la richiamata "staticità" delle mansioni stesse.

Le posizioni da prendere in considerazione sono state individuate nelle seguenti:

- addetto all'esercizio di opere civili od idrauliche;
- distributore di magazzino;
- addetto a centralini telefonici;
- stenodattilografa non in possesso di titolo di studio IPSIA richiesto all'atto dell'assunzione;
- dattilografa che svolge anche altri lavori d'ordine;
- portiere, fattorino od usciere che esegue anche altri lavori d'ordine;
- pulitore;
- aiutante di mensa;
- addetto macchine eliografiche e fotocopiatrici.

Premesso quanto sopra, nei confronti dei lavoratori che ricoprono le posizioni sopra elencate, qualiche siano le denominazioni delle qualifiche loro attribuite, vengono istituiti un quarto, un quinto ed un sesto livello salariale di categoria, da corrispondere rispettivamente dal 12°, dal 15° e dal 18° anno di anzianità nella categoria CS.

Con le misure di cui sopra, si intende definire, in modo conclusivo ed uniforme nell'intero ambito delle aziende, l'inquadramento dei lavoratori che ricoprono le citate posizioni. Tali misure, pertanto, a decorrere dalla data di stipulazione del nuovo Ccl annullano e sostituiscono tutte le disposizioni o prassi applicative esistenti in sede locale - anche se definite previe intese con gli Organismi rappresentativi del personale, che contemplino la possibilità di accesso alla categoria B2, al di fuori delle ipotesi previste dall'art. 15. Resta inteso che i lavoratori che, alla predetta data di stipulazione del nuovo Ccl risultino già inquadrati in categoria B2 in forza di tali disposizioni o prassi applicative conserveranno "ad personam" detta categoria di inquadramento. Resta, altresì, inteso che gli altri lavoratori che, alla predetta data di stipulazione del nuovo Ccl risultino destinatari di dette disposizioni o

prassi potranno optare per l'acquisizione "ad personam" dell'inquadramento in categoria B2 - secondo dette disposizioni o prassi - in sostituzione delle misure concordate, in sede di rinnovo del Ccl 1° agosto 1979.

NORME TRANSITORIE

- 1) Al personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto dei supplementi dei minimi avverrà secondo i criteri di cui al punto 1) del paragrafo "Norme particolari per il personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto", dell'art. 21.
- 2) Nei confronti dei lavoratori in servizio alla data di stipulazione del presente contratto, percettori alla data del 1° gennaio 1979 dell'assegno di lire 3.000 di cui all'accordo 20 maggio 1979 e sino alla data di stipulazione del presente contratto, detto assegno viene mantenuto e sarà assorbito con la costituzione del 2° supplemento dei minimi.

DICHIARAZIONE A VERBALE

- 1) Differenze tra impiegati ed operai - Nulla si è inteso innovare in merito alle differenze tra impiegati ed operai stabilite dalla legislazione fiscale, sindacale e civile.
- 2) Assegni "ad personam" - Si chiarisce che i cosiddetti assegni ad personam in atto nei confronti di alcuni lavoratori seguiranno le sorti degli assegni in merito, ove risulti che siano stati concessi quali aumenti di merito, e seguiranno, invece, le sorti delle indennità, ove risulti che siano stati concessi a titolo di particolari indennità.
- 3) Inquadramento preposti al turno

Premesso che non è previsto l'inquadramento generalizzato in categoria B1 dei preposti al turno, in quanto trattasi di posizioni differenziate e già bene individuate in sede di classificazione del personale ex art. 15 del contratto collettivo di lavoro si è concordato, in relazione al punto e), che tra gli impianti per i quali in sede di prima applicazione dell'art. 15 del contratto collettivo di lavoro è stato definito l'inquadramento in categoria B2 dei preposti esistono differenziazioni anche notevoli in termini di caratteristiche tecniche e funzionali.

Le parti si impegnano quindi ad un riesame comparativo in sede aziendale al fine di individuare a partire dalla fine del 1984 quelle posizioni di lavoro che per caratteristiche tecniche e complessità degli impianti e/o funzioni di coordinamento siano, per livello di professionalità e responsabilità, inquadrabili in B1.

L'individuazione delle posizioni e l'adeguato addestramento per l'assegnazione della categoria B1 saranno completate entro la vigenza contrattuale.

- 4) Inquadramento turbinisti.

In relazione alla richiesta avanzata di prevedere l'inquadramento in categoria B2 dei turbinisti le aziende faranno presente che non è possibile accedere a tale richiesta di inquadramento generalizzato in quanto trattasi di posizioni ben individuate in sede di classificazione del personale ex

art. 15 Contratto collettivo di lavoro.

Le aziende dichiarano tuttavia che a partire dalla fine del 1984 potrà essere esaminata la possibilità di affidare a detto personale turnista (turbinista) mansioni di manutenzione in modo da prefigurare la qualifica di manutentore-turnista laddove le esigenze tecnico-produttive lo richiedano.

L'esame delle condizioni di cui sopra per l'eventuale affidamento delle nuove mansioni (che comporterà - previo accertamento di idoneità - l'inquadramento in categoria B2) verrà effettuato in sede aziendale e l'affidamento delle nuove mansioni avverrà con la gradualità necessaria anche in relazione ad opportune azioni di formazione.

DELIBERE DELLA COMMISSIONE PARITETICA INTERPRETATIVA

1) Retribuzione per festività infrasettimanali non lavorate (Riunione 9 maggio 1946) - Si riconosce che la retribuzione mensile costituisce il corrispettivo per tutte le giornate di lavoro ordinario prestato dal dipendente, senza diritto da parte di questi a compenso alcuno per le festività infrasettimanali non lavorate.

2) Posizioni degli impiegati inquadrati in categoria CS, provenienti dalla categorie degli operai specializzati (Riunione 2-3 marzo 1950) - La Commissione presa in esame la situazione di quegli impiegati tecnici, che inquadrati nella CS e provenienti dalla categoria degli operai specializzati, per le mansioni di carattere tecnico ad essi affidate abbiano alle loro dipendenze degli operai, ritiene che a detti impiegati dovrebbe essere assicurato - qualora non lo sia già in atto - un trattamento economico complessivo non inferiore a quello che sarebbero per godere qualora fossero rimasti nella categoria degli operai specializzati.

DEFINIZIONE DELLO STIPENDIO E PAGA E DELLA RETRIBUZIONE MODALITA' DI CORRESPONSIONE

Lo stipendio e la paga sono esclusivamente costituiti dai minimi di cui al precedente comma e dai corrispettivi eventualmente spettanti al lavoratore a titolo di supplementi dei minimi, aumenti di anzianità, livelli salariali di categoria, aumenti di merito, nonché dai livelli di funzione.

La somma dello stipendio o paga e dell'indennità di contingenza costituisce la retribuzione.

Lo stipendio o la paga, l'indennità di contingenza e le altre indennità ed i compensi espressamente previsti dal presente contratto sono fissati al lordo delle imposte e delle trattenute di legge e di contratto e vengono corrisposti a mensilità posticipate, al netto delle imposte e trattenute stesse, nonché delle trattenute, multe, sospensioni ed assenze ingiustificate.

NORMA TRANSITORIA

In relazione a quanto previsto dalla normativa Transitoria in calce all'art. 15 del Contratto collettivo di lavoro 31 luglio 1986, l'istituto del IV livello salariale di categoria è soppresso a partire dal 30 aprile

1989.

A decorrere dal 1° maggio 1989 l'importo del IV livello salariale di categoria, è conservato ai singoli interessati che lo abbiano già maturato o che lo maturino nel periodo 1° maggio 1989 - 31 dicembre 1989, nelle misure di seguito indicate:

CATEGORIE	MISURE
A1 SUPERIORE.....	38.900
A1.....	77.800
BS SUPERIORE.....	33.700
BS.....	67.400
B1 SUPERIORE.....	29.400
B1.....	58.800
B2 SUPERIORE.....	25.400
B2.....	50.800

Per i dipendenti in forza alla data del 31 dicembre 1989 che abbiano in corso di maturazione una anzianità utile agli effetti del IV livello salariale di categoria, il predetto livello sarà determinato pro-quota sulle cifre sopra esposte, in relazione ai mesi interi di anzianità maturata dalla data di attribuzione del III livello salariale di categoria alla data del 31 dicembre 1989.

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO E PAGA

INQ	PAR	MINIMI CONTRAT. PRECED.	40.000 205.5	MINIMO AL 1\4\92	40.000 205.5	MINIMO AL 1\4\93
QM1	356	1.793.800		1.863.100		2.001.700
QM2	335	1.688.000		1.753.300		1.883.700
ASS	310	1.562.000		1.622.400		1.743.100
AS	285	1.436.000		1.491.500		1.602.500
A1S	270	1.360.400		1.413.000		1.518.100
A1	254	1.279.800		1.329.300		1.428.200
BSS	238	1.201.700		1.248.200		1.340.700
BS	225	1.133.700		1.177.500		1.265.100
B1S	211	1.063.200		1.104.300		1.186.500
B1	198	997.700		1.036.300		1.113.400
B2S	180	907.000		942.100		1.012.200
B2	162	816.300		847.900		910.900
CS	135	680.200		706.500		759.100
C1	115	579.500		601.900		646.700
C2	100	503.900		523.400		562.300

	MINIMO AL 1\1\94	MINIMO AL 1\7\94	MINIMO AL 1\4\95
80.000	49.000	81.450	
205.5	205.5	205.5	
	2.140.300	2.225.200	2.366.600

2.014.100	2.094.000	2.227.000
1.863.800	1.937.700	2.060.800
1.713.400	1.781.400	1.894.600
1.623.200	1.687.600	1.794.900
1.527.100	1.587.600	1.688.500
1.433.400	1.490.100	1.585.500
1.352.700	1.406.400	1.495.700
1.268.600	1.318.900	1.402.700
1.190.500	1.237.700	1.316.300
1.082.200	1.125.200	1.196.600
974.000	1.012.600	1.076.900
811.600	843.800	897.400
691.500	718.900	764.500
601.300	625.100	664.800

205,2

SUPPLEMENTI DEI MINIMI

	DAL PRIMO SUPPL.	SECONDO SUPPL.	DAL PRIMO SUPPL.	SECONDO SUPPL.	DAL PRIMO SUPPL.	SECONDO SUPPL.
QM1	118.100	236.200	126.400	252.800	134.700	269.400
QM2	111.500	223.000	119.300	238.600	127.200	254.300
ASS	103.700	207.300	110.300	221.800	118.200	236.300
AS	95.800	191.600	102.500	204.900	109.100	218.200
A1S	91.100	182.200	97.400	194.800	103.700	207.400
A1	86.100	172.100	92.000	184.000	98.000	195.900
BSS	81.200	162.400	86.800	173.500	92.300	184.600
BS	77.000	153.900	82.200	164.400	87.500	175.000
B1S	72.600	145.100	77.500	155.000	82.400	164.800
B1	68.500	137.000	73.100	146.200	77.700	155.500
B2S	62.800	125.700	67.000	134.100	71.300	142.500
B2	57.200	114.700	61.000	122.000	64.800	129.500
CS	48.700	97.400	51.900	103.700	55.000	110.000
C1	42.400	84.800	45.100	90.200	47.800	95.600
C2	37.700	75.400	40.100	80.100	42.400	84.800

	DAL PRIMO SUPPL.	SECONDO SUPPL.	DAL PRIMO SUPPL.	SECONDO SUPPL.
QM1	139.800	279.600	148.300	296.600
QM2	132.000	263.900	139.900	279.900
ASS	122.600	245.200	130.000	259.900
AS	113.200	226.400	120.000	240.000
A1S	107.600	215.100	114.000	228.000
A1	101.600	203.100	107.600	215.200
BSS	95.700	191.400	101.400	208.900
BS	90.700	181.400	96.000	198.100
B1S	85.500	170.000	90.500	180.900
B1	80.600	161.200	85.300	170.600
B2S	73.800	147.700	78.100	158.200
B2	67.000	134.100	70.900	141.800
CS	57.000	113.900	60.200	120.300

C1	49.500	98.900	52.200	104.400
C2	43.800	87.600	46.200	98.400

LIVELLI DI FUNZIONE

		DAL	DAL	DAL	DAL	DAL
QM1	16%	298.100	320.300	342.500	356.100	378.700
QM2	8%	140.300	150.700	162.200	167.600	178.200

ART. 15-BIS. - QUADRI

Declaratoria della categoria Quadri

Ai sensi della legge 190 del 1985, appartengono alla categoria Quadri, oltre ai dipendenti già inquadrati in categoria AS con livello di professionalità dal CCL 31\7\1986 i titolari delle posizioni organizzative di maggior rilievo che hanno il ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale sovrastante ed il restante personale e svolgono funzioni di maggiore importanza per il più elevato contenuto professionale della mansioni, intendendosi per tali quelle nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovrintendenza e coordinamento di altri lavori, autonomia nella gestione di risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati.

L'istituto dei livelli salariali di categoria per i Quadri è soppresso. A detti lavoratori vengono conservati in cifra "ad personam" gli importi maturati al 30 aprile 1989 a titolo dei livelli salariali di categoria.

Alla categoria dei Quadri viene riconosciuto un livello di funzione, articolato come indicato nella tabella.

ART. 16 - DETERMINAZIONE DEL VALORE ORARIO DELLA PAGA, DELLO STIPENDIO E DELL'INDENNITA' DI CONTINGENZA.

A tutti gli effetti, lo stipendio e la paga giornaliera ed oraria si ottengono dividendo lo stipendio e la paga mensile, rispettivamente, per 25 e per 167.

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

ART. 17 - TRATTAMENTO LAUREATI, DIPLOMATI E LICENZIATI DA ISTITUTI PROFESSIONALI A INDIRIZZO TECNICO O SCUOLE SIMILARI.

Inquadramento

A coloro che abbiano conseguito da oltre un anno uno dei titoli di studio espressamente richiesti per l'assunzione ed abbiano svolto per almeno un anno attività professionale e lavorativa inerente ai titoli stessi, verranno affidate mansioni che comportino, rispettivamente, l'assegnazione alla categoria B1 per i diplomati da scuola media superiore e Cs per i licenziati.

Tale normativa vale anche per l'assegnazione della categoria Bs per i diplomati universitari, salvo che in tali casi i periodi suindicati si intendono di due anni.

Aumenti biennali di anzianità convenzionale.

1) Disciplina valida sino al 31\7\1981:

A) - lavoratori assunti - ai lavoratori assunti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 1979 ed il 31 luglio 1981 che siano in possesso dei sottoindicati titoli sempreché connessi con l'attività che essi sono chiamati a svolgere o siano richiesti espressamente al momento dell'assunzione:

- per i laureati: laurea in ingegneria, o in chimica, o in economia e commercio, o in giurisprudenza;
- per i diplomati: diploma di perito industriale, o geometra o ragioniere;
- per i licenziati: licenze di scuole triennali o biennali successive alla scuola d'obbligo (cioè di scuola successiva ai corsi di avviamento o di scuola media inferiore) e di corsi che eventualmente venissero promossi dalla Società equivalenti alle scuole di cui sopra;
- vengono riconosciuti, in aggiunta alla retribuzione iniziale corrispondente alla categoria di inquadramento, i sottoelencati importi mensili a titolo di aumenti biennali di anzianità convenzionale: fatto salvo quanto previsto dalla successiva norma transitoria numero 3.

B) - lavoratori in servizio al 31 dicembre 1978 - ai lavoratori che a tale data avevano titolo ad aumenti biennali di anzianità convenzionale, ai sensi della disciplina del precedente c.c.l., 20 maggio 1976, gli aumenti stessi vengono corrisposti secondo le misure e le decorrenze indicate nella tabella di cui sopra fatto salvo quanto previsto dalla successiva norma transitoria numero 3.

II) - Disciplina valida dal 1° agosto 1981:

L'istituto degli aumenti biennali di anzianità convenzionale è soppresso a partire dal 1° agosto 1981.

A decorrere da tale data, l'importo degli aumenti biennali di anzianità convenzionale è conservato in atto al 31 luglio 1981.

L'importo degli aumenti biennali di anzianità convenzionale di cui ai punti I) e II) concorre al raggiungimento delle percentuali massime di cui all'art. 21, fatto salvo quanto previsto dalla successiva norma transitoria n. 2).

NORME TRANSITORIE

1) fermo restando quanto previsto dall'art. 18 nei confronti dei lavoratori in servizio alla data di stipula del presente contratto, i quali dimostrino che a tale data avevano titolo alla concessione dei permessi retribuiti, di cui al 2° comma dell'art. 18, verranno riconosciuti dalla data di conseguimento del titolo odi studio, gli importi a titolo di

aumenti biennali di anzianità convenzionale di cui al presente articolo.

Qualora i lavoratori di cui sopra conseguano in servizio un titolo di studio, fra quelli contrattualmente previsti in epoca successiva al 31 luglio 1981, l'importo degli aumenti biennali di anzianità convenzionale sarà attribuito secondo le misure in atto alla detta data del 31 luglio 1981.

- 2) Nei confronti dei lavoratori in servizio al 30 aprile 1971 gli aumenti biennali di anzianità convenzionale, già riconosciuta alla data di stipulazione del presente contratto o che saranno successivamente conseguiti ai sensi della norma transitoria di cui sopra, non vengono computati agli effetti del raggiungimento delle percentuali di cui all'art. 21.

ART. 18 - LAVORATORI CHE CONSEGUONO TITOLI DI STUDIO IN SERVIZIO - LAVORATORI STUDENTI.

Ai lavoratori che conseguiranno titolo di studio in servizio saranno corrisposti gli aumenti di anzianità convenzionale di cui all'art. 17 del presente contratto, purché vadano a coprire posti per i quali il titolo in loro possesso sia attinente alle mansioni da svolgere.

Ai lavoratori studenti che frequentano corsi per il conseguimento di una laurea, di un diploma o di una licenza, di cui al punto I) lettera A) dell'art. 17, verranno concessi permessi retribuiti da concordarsi aziendalmente ove già non esistano per la generalità dei dipendenti della Società.

ART. 19 - MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI - PASSAGGIO DI CATEGORIA.

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

Detta assegnazione può avvenire per esigenze di carattere aziendale o per sostituzione di altro lavoratore per il quale, a norma di legge o di contratto, sussiste il diritto alla conservazione del posto.

Nel caso di esigenze di carattere aziendale, la durata della assegnazione alla svolgimento di mansioni inerenti ad altra categoria non può essere superiore a tre mesi.

Nel caso invece di assegnazione allo svolgimento di mansioni inerenti ad altra categoria per sostituzione di lavoratori per il quale sussista il diritto alla conservazione del posto, la durata di detta assegnazione non può essere superiore a quella massima legislativamente o contrattualmente prevista per la conservazione del posto, con il limite di un anno nell'ipotesi di sostituzione di personale in aspettativa.

Qualora il lavoratore sia chiamato temporaneamente a disimpegnare mansioni rientranti in categoria superiore alla propria, dovrà essergli corrisposta in aggiunta alla sua retribuzione, un'indennità temporanea pari alla differenza tra i minimi di stipendio o paga delle due categorie; indennità che va computata ai fini della determinazione del compenso per lavoro straordinario.

Nel caso in cui l'affidamento di mansioni di categoria superiore sia previsto per periodo eccedente il mese, verrà data comunicazione scritta al lavoratore della data di inizio del temporaneo mutamento di mansioni e, successivamente, di quella di cessazione di detto mutamento.

In caso di passaggio definitivo a categoria superiore il lavoratore ha diritto al minimo di stipendio o paga stabilito per detta categoria, conservando in cifra gli aumenti per anzianità già acquisiti, mentre i supplementi minimi sono ricalcolati sulla nuova categoria; vengono invece assorbite sino alla concorrenza della differenza tra i due minimi di stipendio o paga quelle corrisposizioni per le quali l'assorbimento stesso è espressamente previsto. (Es. aumenti di merito, livelli salariali di categoria).

Il passaggio di categoria e, per quanto possibile, il mutamento di mansioni, devono essere comunicati dalla Società direttamente per iscritto all'interessato.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) Criteri di calcolo dell'indennità per temporaneo mutamento di mansioni.

Si precisa che il calcolo dell'indennità per temporaneo mutamento di mansioni va fatto tenendo conto del minimo di stipendio o paga e dei supplementi minimi della categoria corrispondente alle mansioni che il lavoratore sia chiamato temporaneamente a svolgere.

Conseguentemente, il caso di temporanea sostituzione di un lavoratore inquadrato ad personam in categoria superiore a quella inerente alle mansioni da lui effettivamente svolte, l'indennità va calcolata non in funzione della sua categoria di inquadramento ad personam, ma in relazione alla categoria cui corrispondono le mansioni da lui esplicate.

2) Trattamento spettante all'operaio passato impiegato all'atto della applicazione del c.c.n.l. 4 febbraio 1946 o antecedente al 1° ottobre 1945.

All'operaio passato impiegato all'atto dell'applicazione del contratto 4 febbraio 1946, la cosiddetta "ricostruzione di carriera" va effettuata in base all'anzianità di effettivo servizio maturata dall'operaio stesso fino a tale momento presso l'azienda.

All'operaio passato impiegato antecedentemente al 1° ottobre 1945 va riconosciuta, agli effetti della cosiddetta "ricostruzione di carriera" delle ferie, del trattamento di malattia e di preavviso l'intera anzianità dell'effettivo servizio prestato presso l'azienda.

Nel caso in cui all'atto del passaggio della categoria operaia a quella impiegatizia sia intervenuta risoluzione nel rapporto di lavoro, l'indennità di licenziamento da corrispondere al lavoratore al momento della definitiva cessazione del servizio verrà conteggiata in relazione all'intera anzianità maturata dal lavoratore stesso, compresa quella in categoria operaia. Per tener conto di quanto liquidato al lavoratore medesimo in occasione dell'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro come operaio, dall'ammontare dell'indennità di licenziamento come innanzi determinata verrà detratto un importo da calcolarsi come segue:

a) procedendosi all'individuazione del numero di giornate corrispondenti, sulla base della retribuzione dell'epoca, all'ammontare della liquidazione già effettuata all'atto del passaggio dalla categoria

operaia a quella impiegatizia;

b) moltiplicando il numero delle giornate risultanti dal conteggio di cui alla precedente lettera a) per la retribuzione giornaliera spettante, al momento della restituzione ad un lavoratore di categoria ed anzianità pari a quella che all'interessato erano attribuite all'atto dell'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro da operaio.

Il lavoratore ha facoltà di optare per la restituzione immediata della somma risultante dal conteggio di cui sopra. In tal caso, su richiesta del lavoratore medesimo, l'anzidetta somma potrà essere rateizzata con modalità da stabilire in sede locale e comunque entro un periodo massimo di tre anni.

Il trattamento di cui sopra va praticato, per analogia, agli operai provenienti dalla categoria impiegatizia ed il cui rapporto di lavoro sia stato risolto all'atto dell'intervenuto passaggio da impiegato ad operaio.

ART. 20 - SCELTA DEL PERSONALE

L'azienda per quanto concerne il personale occorrente alle necessità della propria organizzazione, si avvarrà preferibilmente di quello in servizio, quando ne siano riconosciute le attitudini ed i requisiti necessari, tenendo conto, nella scelta, consultate le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, del merito, della capacità, dell'anzianità, dell'eventuale esplicazione in via temporanea di mansioni superiori ed anche al titolo di studio, sempre che esso sia strettamente attinente alle mansioni che il lavoratore dovrebbe essere chiamato ad esplicare nell'azienda stessa.

Le aziende ritengono altresì di utilizzare anche lo strumento dei contratti di formazione di cui alla legge n. 863 del 1984 ed all'accordo interconfederale 8 maggio 1986 (Confindustria - OO.SS. CGIL CISL UIL) per la copertura di eventuali future necessità occupazionali.

ART. 21 - AUMENTI BIENNALI

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 dell'indennità di contingenza non conglobata in atto al 31\12\1978.

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

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, anche all'atto del passaggio di categoria, nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo della nuova categoria e dell'indennità di contingenza non conglobata al 31\12\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\12\1978.

In caso di variazione dei minimi, l'importo degli aumenti biennali maturati

verrà mantenuto in cifra e la percentuale corrispondente verrà riproporzionata sulla somma del nuovo minimo e dell'indennità di contingenza non conglobata a 31\12\1978, ai fini del raggiungimento della percentuale massima complessiva di cui al 1° comma.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto a pensione, ognuna delle sei mensilità di retribuzione antecedenti alla data di detta risoluzione s'intende aumentata dell'importo dei ventiquattresimi dell'aumento biennale afferenti a ciascuna delle mensilità stesse, con liquidazione da effettuarsi contestualmente all'ultima retribuzione.

Tale aumento non darà luogo ad alcun conguaglio retributivo per qualsivoglia altro titolo contrattuale.

NORME PARTICOLARI PER IL PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 1° AGOSTO 1979.

- 1) Al personale che dal 1° gennaio 1979, non abbia maturato il primo aumento biennale, o che lo maturi con decorrenza da tale data per il quale non è stato effettuato il trasferimento di cui al comma precedente, l'anzianità utile ai soli effetti ai soli effettivi dell'attribuzione dei supplementi dei minimi di cui all'art. 15 e dei successivi aumenti biennali, decorrerà dal 1° gennaio 1979.
- 2) Il personale in servizio alla data del 1° agosto 1979 avrà titolo a maturare, in aggiunta a quanto previsto dal comma 1 del presente articolo, un ulteriore 26 per cento di aumenti biennali al 5 per cento.

Per detto personale, l'importo degli aumenti di anzianità include, oltre agli "aumenti biennali" la ricostruzione di carriera", le "quote forfettarie" di cui all'accordo 9 ottobre 1968 e gli "incrementi degli importi per anzianità" di cui all'art. del 19 ottobre 1970.

- 3) Per il personale in servizio al 31 dicembre 1945, gli aumenti biennali decorrono dal 1° gennaio degli anni pari, in considerazione del fatto che in sede applicativa del primo contratto, quella del 4 febbraio 1946, l'anzianità precedentemente maturata dai singoli interessati fu rapportata al 31 dicembre 1945.

ART. 21 - AUMENTI BIENNALI

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

INQUADRAMENTO

QM1	94.900
QM2	89.700
AS SUPER	83.400
AS	77.100
A1 SUPER	73.300
A1	69.200
BS SUPER	65.300
BS	61.900
B1 SUPER	58.400
B1	55.100
B2 SUPER	50.600
B2	46.100

CS	39.300
C1	34.200
C2	30.500

ART. 22 - TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA''

Le Società, normalmente il 20 dicembre e comunque non oltre tale data, corrispondono al lavoratore una 13[^] mensilità pari alla retribuzione a lui spettante per detto mese.

Le Società corrispondono altresì unitamente alla retribuzione del mese di giugno, una 14[^] mensilità pari a detta retribuzione.

La tredicesima e la quattordicesima mensilità - che sono riferite ad anno solare - vanno corrisposte per intero salvo i casi di assenza non retribuita pari o superiore al mese e quelli di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno. In tali casi il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare delle predette mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni vanno computate come un mese intero.

Nella retribuzione utile agli effetti della 13[^] e della 14[^] mensilità verranno computate le seguenti indennità e compensi:

- a) l'assegno ad personam spettante agli uscieri e fattorini nonché ai lavoratori di cui alla lettera a) dell'art. 3 in base alla dichiarazione a verbale n. 8 annessa allo stesso articolo;
- b) il compenso spettante ai lavoratori di cui alla lettera a) dell'art. 3 per le ore eccedenti le 40 settimanali;
- c) l'assegno ad personam spettante agli impiegati che percepiscono la indennità 42\46 ore settimanali;
- d) l'indennità per custodi e guardiani notturni;
- e) l'indennità pari alla maggiorazione del 42 per cento a far data dal 1° agosto 1989 e del 50 per cento a decorrere dal 1° marzo 1991 della retribuzione oraria per le ore di lavoro notturno prestato da quei lavoratori non turnisti che svolgono il loro normale lavoro in talune ore di notte;
- f) l'indennità turnisti: percentuale - secondo i nuovi valori riportati al punto 4 dell'art. 6 CCL 6 giugno 1989 - sul minimo di stipendio o paga, ed indennità di contingenza - corrispondente al tipo di turno più, le ore notturne, maggiorazione del 42 per cento a far data dal 1° agosto 1989 e del 50 per cento a decorrere dal 1° marzo 1991 sulla retribuzione oraria relativa ai mesi, rispettivamente, in dicembre per la 13[^] mensilità e di giugno per la 14[^].

Ai fini del calcolo della predetta maggiorazione del 42 per cento a far data dal 1° agosto 1989 e del 50 per cento a decorrere dal 1° marzo 1991, si terrà conto delle ore notturne mensili che i singoli turnisti abbiano mediamente prestato nei trimestri, rispettivamente, si settembre-novembre per la 13[^] mensilità e marzo-maggio per la 14[^].

Per i casi di assenze dal servizio retribuite a norma di contratto che si siano verificate nei suddetti trimestri, resta ferma, per quanto concerne la determinazione del numero delle ore notturne, la garanzia di cui al quarto comma del punto 4) dell'art. 6 del presente contratto.

Qualora il lavoratore sia stato immesso nel corso di uno dei predetti

trimestri o a partire dal primo giorno del mese di dicembre o di giugno, la media mensile delle ore notturne ai fini della maggiorazione del 42 per cento a far data dal 1° agosto 1989 e del 50 per cento a decorrere dal 1° marzo 1991 - da calcolare sempre sulla retribuzione dei mesi di dicembre o di giugno - verrà effettuata con riferimento ai primi tre mesi interi di calendario di prestazione in turno. Nell'eventualità che l'immissione in turno sia avvenuta durante il mese di dicembre o di giugno, le ore notturne da calcolare, ai fini della maggiorazione del 42 per cento a far data dal 1° agosto 1989 e del 50 per cento a decorrere dal 1° marzo 1991 saranno quelle effettivamente prestate dai singoli interessati nel mese stesso, ferma restando la garanzia di cui al quarto comma del punto 4) dell'art. 6 del presente contratto.

Qualora l'indennità turnisti (percentuale -sul minimo di stipendio o paga e sull'indennità di contingenza - corrispondente al tipo di turno, più maggiorazione del 42 per cento dal 1° agosto 1989 e del 50 per cento a decorrere dal 1° marzo 1991 della retribuzione oraria per le ore notturne) non compete al lavoratore cui normalmente è attribuita, nei mesi di dicembre o di giugno, per ragioni di carattere contingente, quale la temporanea sospensione dell'attività della centrale o del gruppo al quale il lavoratore è addetto, l'indennità stessa verrà ugualmente computata, rispettivamente, nella retribuzione utile agli effetti della 13^a e 14^a mensilità.

A tal fine, per quanto concerne le ore notturne, si farà riferimento alla media mensile di quelle effettivamente lavorate nei trimestri, rispettivamente, di settembre-novembre per la 13^a mensilità e di marzo-maggio per la 14^a, conformemente a quanto previsto dal secondo comma della lettera f) del presente articolo. Laddove la sospensione abbia avuto inizio nei corsi dell'uno o dell'altro di detti trimestri, si farà riferimento, per il periodo della sospensione stessa, alle ore notturne previste dal piano di turno.

La norma di cui al ter'ultimo comma del presente articolo vale per il computo, nella 13^a e nella 14^a mensilità, anche degli altri compensi e indennità elencati nel quarto comma dell'articolo stesso, ove ricorrano situazioni analoghe a quella di cui al citato terz'ultimo comma.

ART. 23 - PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Le parti dichiarano che è loro comune intento il miglioramento della produttività tecnico economica delle Aziende. A tale fine le parti si incontreranno a livello autoproduttori in sede nazionale entro il 1° maggio 1991 per individuare i parametri di valutazione della produttività aziendale relativa al periodo 1° gennaio 1991 - 31 dicembre 1991.

In collegamento con quanto sopra sarà prevista l'istituzione di incentivi collettivi che saranno erogati in ragione dei risultati conseguiti in ogni azienda a fronte di obiettivi di gestione prestabiliti.

Peraltro, fino alla definitiva introduzione dell'istituto di cui sopra (premio di produttività), l'esistente premio di produzione e gli EDR attualmente in vigore continueranno ad essere erogati secondo le modalità in atto, eccezione fatta per l'EDR di cui all'accordo 10 aprile 1981 che viene a cessare con decorrenza dal 1° gennaio 1986.

Gli importi relativi a tale EDR vengono inclusi con pari decorrenza nei minimi tabellari di cui all'art. 15 del presente contratto.

NORMA TRANSITORIA

Sino alla data di entrata in vigore del premio di produttività di cui al presente articolo, si applica la norma di cui all'art. 23 del contratto collettivo nazionale di lavoro 16 marzo 1983 che di seguito si riporta.

Al personale regolato dal presente contratto, compete un premio di produzione da corrisondersi per 14 quote mensili.

Per i lavoratori in servizio al 1° gennaio 1979 la decorrenza del premio sarà dal 1° luglio 1979.

La base di detto premio sarà pari ad un quattordicesimo del 65 per cento della retribuzione in atto al 31 dicembre 1978, costituita dai seguenti elementi: minimo di stipendio o paga: aumenti per anzianità; assegni di merito; indennità di contingenza al 31 gennaio 1977; assegni "ad personam" di cui all'ottava dichiarazione a verbale annessa all'art. 3; compenso spettante ai lavoratori di cui alla lettera c) dell'art. 3 per le ore eccedenti le 40 settimanali; assegno "ad personam" spettante agli impiegati che percepiscono l'indennità 42\46 ore settimanali.

Per i lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 1979, la base di premio di produzione sarà pari ad un quattordicesimo del 65 per cento del minimo di categoria al 31 dicembre 1978 e della rispettiva indennità di contingenza al 31 gennaio 1977.

Alle quote mensili del premio di produzione come sopra determinate sarà aggiunto un 14° dell'importo annuo dell'assegno accordo 13 febbraio 1975, di cui cessa la corresponsione con decorrenza 1° luglio 1979.

In caso di passaggio di categoria, la base del premio di produzione sarà maggiorata applicando la percentuale di cui sopra alle differenze tra i due minimi alla data del 31 dicembre 1978 e le rispettive contingenze al 31 gennaio 1977.

Le frazioni di mese superiore a 15 giorni si considerano come mese intero.

NORME TRANSITORIE

1) Al personale in forza alla data di stipula del presente contratto che ha percepito il premio di produzione per l'intero anno 1979 in base alla precedente regolamentazione contrattuale, le quote mensili del nuovo premio di produzione a decorrere dal 1° luglio 1979 saranno liquidate previa deduzione, sino a concorrenza dell'importo stesso, di 1\4 del premio di produzione erogato nel marzo 1979.

2) Al personale assunto sino al 30 giugno 1979 che non ha percepito il premio di produzione per l'anno stesso saranno corrisposti tante quote mensili, in proporzione al servizio prestato sino a tale data, del premio spettante in base al 2° comma dell'art. 23 del contratto collettivo nazionale di lavoro 20 maggio 1976. Dal 1° luglio 1979 il premio sarà corrisposto in base ai commi 4 e 5 del presente art. 23.

Le parti si danno atto che l'impegno di cui all'ultimo comma dell'art. 23 del contratto collettivo nazionale di lavoro 1° agosto 1979, seguirà le sorti di quanto verrà concordato dall'ENEL ed avrà decorrenza dal 1° settembre 1984.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti, in stesura del presente art. 23 ed in presenza di difformi comportamenti applicativi, concordano la presente formulazione a titolo di chiarimento interpretativo:

1) Le aziende che dal 1° luglio 1979 hanno sospeso l'applicazione del contenuto dell'art. 23 relativi al nuovo premio di produzione ed hanno sospeso anche l'applicazione mensile dell'accordo 13 febbraio 1975 (L. 7.000), con decorrenza 1° luglio 1979 provvederanno a liquidare le quote mensili del nuovo premio di produzione deducendo, sino a concorrenza dell'importo stesso, 1\14 del premio di produzione erogato nel mese di marzo 1979.

2) Le aziende che dal 1° luglio 1979 non hanno, viceversa, applicato i contenuti del nuovo premio di produzione ma hanno invece continuato ad erogare le sole quote mensili di cui all'accordo 13 febbraio 1975, dal 1° luglio 1979 dovranno provvedere a liquidare le quote mensili del nuovo premio di produzione deducendo, sino a concorrenza dell'importo stesso, oltre ad 1\14 del premio di produzione erogato nel mese di marzo 1979 anche tante quote mensili di cui all'accordo 13 febbraio 1975, quante sono state quelle erogate successivamente al 1° luglio 1979.

3) Le operazioni di conguaglio di cui sopra dovranno comunque assicurare, limitatamente all'anno 1979, la corresponsione di un importo complessivo per premio di produzione e assegno di cui all'accordo 13 febbraio 1975 non inferiore a quello derivante complessivamente per gli stessi titoli secondo la vecchia normativa per l'intero anno 1979.

ART. 23-BIS.....

Le parti concordano di erogare alla generalità dei lavoratori relativamente agli anni 1992, 1993, 1994 gli importi "Una tantum" di seguito specificati, da pagare rispettivamente con le retribuzioni dei mesi di maggio 1993, maggio 1994 e maggio 1995.

QM1	757.800
QM2	702.700
ASS	697.800
AS	645.700
A1S	623.600
A1	578.200
BSS	541.500
BS	502.400
B1S	473.100
B1	438.600
B2S	407.100
B2	375.900
CS	323.200
C1	277.400
C2	246.500

Le misure retributive previste dal presente articolo non hanno riflesso diretto o indiretto su alcun istituto contrattuale, né sono utilmente considerabili ai fini della legge 29 maggio 1982, n. 297.

NOTA

Si conferma l'erogazione del premio di produttività per l'anno 1991 corrisposto a maggio 1992, con le stesse modalità e quote del 1990.

ART. 24 - PREMIO DI NUNZIALITA', NATALITA' E ANZIANITA'

Per questi premi si fa riferimento alle regolamentazioni in atto nelle singole aziende per la generalità dei dipendenti.

ART. 25 - INDENNITA' VARIE

Indennità di alta montagna.

L'indennità di alta montagna di cui all'art. 25 viene corrisposta per servizio continuativo pari ad almeno 2 settimane e l'indennità giornaliera per lavoro in galleria o in caverna viene elevata da lire 2.000 lorde a lire 3.000 lorde.

Al lavoratore che abbia sede di lavoro in località disagiata di montagna viene corrisposta un'indennità da concordarsi tra le Direzioni Aziendali e le competenti Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettrici. Al lavoratore che venga comandato a prestare servizio continuativo in località disagiata di montagna per almeno 4 settimane l'indennità viene corrisposta in proporzione all'effettiva durata di tale servizio.

Potrà anche, eccezionalmente, essere attribuita un'indennità a quei lavoratori che vengono trasferiti per motivi di lavoro in località che, pur non essendo di montagna, risultino tuttavia particolarmente disagiate per la notevole lontananza e difficoltà di accesso da località abitate.

Rimborso spese bicicletta e motorizzazione.

Al lavoratore al quale viene richiesto di usare la propria bicicletta per servizio della Società viene corrisposto un rimborso spese mensile da concordarsi tra la Direzione della Società e le competenti Organizzazioni dei lavoratori.

Analogo rimborso - da concordarsi tra la predetta Direzione e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori - è dovuto al lavoratore al quale la società richiede di usare il proprio mezzo motorizzato per servizio.

Nei particolari casi in cui lavoratori non autisti siano anche tenuti, nell'espletamento del proprio lavoro a guidare automezzi o motomezzi di proprietà della società per la cui conduzione è richiesto il possesso di patente ai sensi del Testo unico delle norme sulla circolazione stradale, è dovuta un'indennità da concordarsi tra la Direzione della Società e le competenti Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Indennità testimoni

E' mantenuta integra la retribuzione al lavoratore chiamato quale teste in cause civili o penali in dipendenza del servizio. In tal caso il

lavoratore, qualora debba allontanarsi dalla propria residenza ha diritto al trattamento previsto dall'art. 14 del presente contratto.

Indennità rischio.

Ai cassieri ed ai commessi di cassa a contatto col pubblico che abbiano continuativamente maneggio o responsabilità di denaro, è corrisposta mensilmente un'indennità pari al 5,50 per cento della retribuzione mensile. I predetti lavoratori devono versare cauzione o analoga garanzia finanziaria e gli interessi derivanti dalla cauzione restano a loro beneficio.

Al lavoratore che, pur svolgendo in prevalenza altre mansioni, abbia frequente maneggio o responsabilità di denaro, è corrisposta una adeguata indennità da concordarsi con il lavoratore stesso, o con l'assistenza delle competenti Organizzazioni sindacali.

Indennità per lavori in galleria o in caverna.

AI lavoratori che, all'interno delle gallerie o caverne, siano addetti ad attività civili, elettriche e/o meccaniche di costruzione è dovuta un'indennità di lire 3.500 proporzionata alle ore effettivamente prestate. Nel caso di prestazioni pari o superiori a 5 ore sarà erogata l'indennità per intero. La stessa indennità è dovuta ai lavoratori che siano addetti ad attività di manutenzione civile, elettrica e/o meccanica all'interno delle gallerie, escluse quelle di accesso alle caverne.

Indennità lavori gravosi.

Ai lavoratori operanti in condizioni di gravosità e disagio durante le lavorazioni indicate è dovuta un'indennità pari a lire 3.500 per ogni giornata di effettivo svolgimento della mansione:

- caricamento discarica, messa a parco, ripresa di parco, rifornimento e alimentazione caldaia in impianti a carbone e lignite;
- lavori interni alla caldaia e ai riscaldatori;
- lavori interni al condensatore;
- lavori sui mulini;
- lavori che comportino permanenza su sostegni degli elettrodotti a tensione superiore a 50 Kv;
- tagli e deramificazioni di alberi in prossimità di linee At e Mt;
- sabbiatura e metallizzazione e limitatamente alle turbine a molatura e saldatura.

L'indennità in argomento potranno essere corrisposte anche ai lavoratori che risultino effettuare lavorazioni assimilabili ad una di quelle specificate e che presentino pari condizioni di gravosità e disagio rispetto a queste ultime. Tali assimilazioni dovranno essere individuate mediante accordi tra le aziende e le corrispondenti Organizzazioni sindacali territoriali.

Indennità per il possesso di certificato di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore.

Ai lavoratori, che ricoprono una delle seguenti qualifiche:

- capo reparto esercizio;
- tecnico specialista esperto di esercizio;
- capo turno;
- capo unità;
- operatore di unità

ed ai quali le aziende richiedano l'acquisizione e\o il mantenimento del certificato di abilitazione di I grado alla conduzione di generatori di vapore, viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, un'indennità nella misura del 3 per cento del minimo di stipendio o paga giornaliero della categoria di appartenenza.

Ai lavoratori che ricoprono la qualifica di operatore ausiliario al turno ed ai quali le aziende richiedano l'acquisizione e\o mantenimento del certificato di abilitazione di 2° grado alla conduzione di generatori di vapore, viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, un'indennità nella misura del 2 per cento del minimo di stipendio o paga giornaliero della categoria di appartenenza.

Tali indennità vengono corrisposte ai lavoratori di cui sopra a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di stipulazione del presente contratto, qualora siano già in possesso del richiesto certificato di abilitazione, o dal momento successivo in cui il richiesto certificato venga conseguito.

NORMA A VERBALE

Fatte salve le condizioni di miglior favore previste aziendalmente, le indennità di cui all'art. 25 vengano aumentate con decorrenza 1° luglio 1989.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) Indennità rischio - Adeguamento cauzioni in atto.

E' in facoltà della società chiedere un equo adeguamento della cauzione in atto, da concordarsi con l'interessato, eventualmente con l'assistenza delle componenti Organizzazioni sindacali.

2) Evacuazione scorie incandescenti nelle centrali termiche.

La società terrà conto, assegnando un compenso, della particolare faticosità del lavoro svolto dagli addetti alla evacuazione delle scorie incandescenti nelle centrali termiche nelle quali, per deficienze tecniche o arretratezza di impianti, tale evacuazione debba essere effettuata del tutto manualmente.

ART. 26 - RIMBORSO SPESE PER ISTRUZIONE FIGLI

Quando manchino le scuole nelle località di residenza, così che il lavoratore mantenga i figli, per ragioni di studio, lontano dalla famiglia, sopportando conseguentemente particolari spese, queste vengono rimborsate dalla società fino a concorrenza delle seguenti cifre mensili, per la durata di ciascun anno scolastico o accademico:

- lire 18.000 per il periodo massimo di 5 anni per ogni figlio

- relativamente all'istruzione elementare;
- lire 25.000 per il periodo massimo di 8 anni per ogni figlio relativamente all'istruzione secondaria di primo e secondo grado;
 - lire 32.000 per il periodo massimo di 6 anni per l'istruzione universitaria di ciascun figlio, secondo i criteri previsti dalla dichiarazione a verbale n. 1 in calce al presente articolo.

La società rimborsa inoltre - in misura da convenirsi caso per caso - le maggiori spese sostenute da quei lavoratori che abbiano figli i quali, pur non vivendo, a causa di studio, lontano dalla propria famiglia, compiano giornalmente viaggi costosi di andata e ritorno o che, in mancanza di scuole pubbliche nella località di residenza del lavoratore, siano costretti a frequentare, nella stessa località, una scuola privata legalmente riconosciuta o pareggiata. Tale rimborso - in misura da convenirsi caso per caso e comunque non superiore al 75 per cento delle quote di cui al primo comma - verrà concesso anche nel caso in cui il figlio del lavoratore frequenti nella località di residenza del lavoratore, conseguendo la promozione nella sessione estiva, una scuola per l'istruzione secondaria di 2° grado privata legalmente riconosciuta o pareggiata di tipo diverso da quelle pubbliche ivi esistenti.

Il rimborso previsto dal presente articolo per l'istruzione secondaria di 2° grado verrà concesso anche nel caso in cui il figlio del lavoratore frequenti in un'altra località, conseguendo la promozione nell'anno scolastico, una scuola secondaria di 2° grado di tipo diverso da quello esistenti nella località dove il genitore risiede.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) Criteri per l'erogazione del rimborso spese per l'istruzione universitaria.

Le parti stipulanti concordano che per fruire del rimborso spese per l'istruzione universitaria si considera sufficiente che lo studente abbia superato, alla fine di ciascun anno accademico, un numero di esami pari a quello previsto dal piano di studio prescelto (che può essere quello stabilito dallo statuto della facoltà o quello suggerito dal consiglio di facoltà o, infine, quello proposto dallo studente ed approvato da detto consiglio) per ognuno degli anni di corso fino ad allora seguiti.

Il rimborso spese potrà altresì essere concesso allorché lo studente abbia superato (trascurando le frazioni) l'80 per cento del numero degli esami previsto, per l'anno accademico in corso, dal piano di studio seguito con una votazione media non inferiore a 27\30 (e con nessuna votazione inferiore a 24\30).

Resta inteso che per conseguire il rimborso spese per il successivo anno di corso deve ovviamente essere superato il numero totale degli esami previsto, per il precedente anno, dal piano di studio eseguito.

Comunque, il rimborso spese non potrà essere corrisposto per un numero di anni superiore a quello previsto dal piano di studio stabilito dalla statuto della facoltà.

Il rimborso spese per l'istruzione universitaria per ogni anno di corso va effettuato, ricorrendo gli estremi per la sua erogazione, al termine dell'anno accademico.

2) Durata dell'anno scolastico accademico ai fini della corresponsione del "rimborso spese istruzione figli".

Agli effetti della corresponsione del rimborso spese per istruzione figli si stabilisce convenzionalmente che la durata dell'anno scolastico od accademico sia di 8 mesi. Detta durata, sarà protratta a 9 mesi per gli studenti delle scuole elementari e secondarie di primo e secondo grado, limitatamente ai corsi al termine dei quali sono previsti esami obbligatori.

3) Condizioni per l'erogazione del rimborso.

Si chiarisce che necessario presupposto per l'erogazione del rimborso di cui al presente articolo è che i figli studenti risultino a carico del lavoratore ai soli fini della detrazione IRPEF.

Le parti convengono inoltre che il rimborso di cui trattasi viene esteso anche ai fratelli ed ai nipoti per i quali sussistono analoghe condizioni.

ART. 27 - ALLOGGIO - VESTIARIO - ENERGIA ELETTRICA.

A) ALLOGGIO.

Quando l'alloggio viene assegnato dalla Società in relazione alle esigenze del servizio ed alla necessità di reperibilità del lavoratore (eccetto nel giorno di riposo settimanale, ferie e festività, di cui all'art. 5 del presente contratto, nonché in casi di particolare necessità) l'assegnazione è gratuita.

L'assegnazione gratuita di cui sopra e le altre assegnazioni di alloggio a prezzi ridotto hanno termine di diritto con la risoluzione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro. Hanno termine anche in pendenza di rapporto, quando al lavoratore vengono mutati la natura o il luogo delle prestazioni.

Per i dipendenti di cui sopra assegnatari di alloggi di proprietà della Società, ai quali si applica l'addebito per la rispettiva quota di riscaldamento, l'addebito stesso sarà contenuto in misura non superiore ai canoni medi in atto nella stessa località per alloggi in affitto od in condominio di uguale natura e consistenza.

Qualora nella località isolata ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano alloggi né mezzi pubblici di trasporto che colleghino tale località con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro abitato sia ad oltre 6 km. o a distanza equivalente in zona accidentale, la Società, ove non prevede direttamente al trasporto, corrisponde al lavoratore un equo indennizzo a titolo di concorso spese.

B) VESTIARIO.

La Società terrà in dotazione individuale gli impermeabili per tutti i lavoratori che svolgono la loro normale attività all'aperto e sono costretti a lavorare anche sotto la pioggia e per i tecnici che svolgono il lavoro in analoghe condizioni.

Terrà in dotazione, inoltre, le soprascarpe e gli stivaloni di gomma per i lavoratori che debbono lavorare in zone paludose o simili.

La Società fornirà gratuitamente tute (in uno e due pezzi) o camici a quei lavoratori le cui mansioni lo rendano necessario.

La fornitura delle tute (estive o invernali a seconda delle esigenze) sarà effettuata in ragione di tre tute ogni due anni salvo maggiori occorrenze determinate dalla particolare natura delle mansioni svolte e dal conseguente grado di usura delle tute stesse.

La società fornirà gratuitamente le scarpe da montagna ai guardafili che svolgono la loro attività in zone di montagna o anche in zone montagnose di natura aspra e rocciosa.

Fornirà altresì gli autisti di autocarro ed ai motociclisti una giacca invernale.

Quando ne prescriva l'uso la Società fornirà: l'uniforme ai portieri, agli uscieri, ai fattorini, agli autisti di vettura, il grembiule al personale femminile ed il berretto a lavoratori tecnici.

C) ENERGIA ELETTRICA.

A tutti i lavoratori che usufruiscono dell'energia elettrica per i propri usi familiari viene concessa direttamente o indirettamente la riduzione dell'80 per cento sulle tariffe di vendita elettrica fino alla concorrenza di 2.500 kwh di consumo annuo.

Detta concessione, a decorrere dall'1\4\1992, verrà riconosciuta ai neo assunti che, entro la scadenza del periodo di prova, non opti per la forfetizzazione (v. allegato 6).

A decorrere dalla stessa data, la concessione in questione continuerà ad essere erogata agli assunti dopo il 1° marzo 1979, che non facciano valere il diritto di opzione per il riconoscimento in via forfettaria.

Le aziende hanno facoltà di proporre la liquidazione attualizzata per i dipendenti pensionandi o pensionati.

Le tasse e imposte sono a carico del lavoratore utente.

DISPOSIZIONE COMUNE.

Le concessioni totalmente o parzialmente gratuite dell'alloggio, dell'energia elettrica, del vestiario e simili non viene computata ad alcun effetto.

NORMA TRANSITORIA.

Nei confronti dei lavoratori in servizio alla data del 1° agosto 1979 dei destinatari di cui alla 3^ dichiarazione a verbale annessa all'art. 27 c.c.l. 20 maggio 1976, nonché dei lavoratori che, in servizio alla predetta data di stipulazione, cesseranno successivamente dal servizio, continua a valere la disciplina prevista in materia di energia elettrica del citato art. 27 c.c.l. 25 maggio 1976.

Peraltro il quantitativo di cui al 1° comma della lettera C) del citato art. 27 è ridotto alla metà per i primi 10 anni di servizio nei confronti dei lavoratori non coniugati, a meno che essi percepiscano assegni

familiari per parenti a carico con loro coabitanti. Tale disposizione sostituisce, a decorrere dal 1° gennaio 1979, quanto contenuto nel 3° comma della lettera C) del predetto art. 27, fatte salve le posizioni definite, alla data di stipulazione del presente contratto, in base al citato terzo comma.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) Alloggio - Definizione di centro abitato.

Si chiarisce che, agli effetti di quanto previsto al quarto comma della lettera A) dell'art. 27, per "centro abitato" si intende quello definito come tale dall'ISTAT e cioè: "un aggregato di case contigue o vicine come interposte strade, piazze e simili, o comunque brevi soluzioni di continuità, caratterizzato dall'esistenza di servizi ove sogliono concorrere anche gli abitanti dei luoghi vicini, per ragioni di culto, istruzione, affari, approvvigionamenti e simili.

2) Energia elettrica - Condizioni per la fornitura.

Il concorso del lavoratore per le spese di allacciamento va contenuto nel solo rimborso delle spese vive quando lo stesso sia attuato dalla Società.

3) Energia elettrica - Lavoratori assunti successivamente alla data di stipulazione del C.C.L. 1\8\1979, che cessino dal servizio - Vedove di lavoratori.

Le riduzioni tariffarie sui consumi di energia elettrica di cui al punto C) dell'art. 27 del presente contratto verranno conservate, eventualmente anche mediante rimborso dietro presentazione delle bollette:

- a) ai lavoratori che cessino dal servizio, non per dimissioni o per provvedimenti disciplinari, qualora il loro rapporto venga risolto dopo 25 anni di effettivo servizio;
- b) alle vedove di lavoratori cessati dal servizio e di cui alla precedente lettera a);
- c) alle vedove di lavoratori che decedano in servizio con un'anzianità effettiva di servizio elettrico di almeno 10 anni presso la società;
- d) alle vedove di lavoratori deceduti per infortunio sul lavoro o a seguito di malattia contratta a causa di servizio;
- e) ai lavoratori che cessino dal servizio per qualsiasi causa, eccezione fatta per il provvedimento disciplinare, e che siano titolari di pensione del Fondo di previdenza o dell'INPS o della CPDEL, sempre che possano vantare un'anzianità effettiva di servizio elettrico presso la società di almeno 10 anni. Il requisito dei 10 anni di anzianità non è richiesto per i lavoratori che cessino dal servizio con diritto a pensione di invalidità.

4) Energia elettrica ai lavoratori non conviventi con la famiglia o chiamati alle armi.

Il lavoratore cui compete la riduzione tariffaria sui consumi di energia

elettrica può chiedere, nel caso in cui viva solo, che la concessione venga riconosciuta o mantenuta a favore del nucleo familiare, per il quale ne avrebbe diritto se fosse convivente in qualunque luogo questo risieda.

Durante l'assenza dal servizio per "chiamata alle armi" le riduzioni tariffarie sul consumo di energia elettrica continueranno ad essere applicate.

5) Energia elettrica per due o più lavoratori dipendenti dalla società e coabitanti.

Si chiarisce che la concessione delle riduzioni tariffarie, nel caso di due o più lavoratori che prestano servizio presso la società e coabitano è unica ed i limiti dei consumi rimangono quelli indicati in contratto.

Si precisa anche che le forniture ai dipendenti sono regolate dalle condizioni generali per la generalità dell'utenza.

DELIBERA DELLA COMMISSIONE PARITETICA INTERPRETATIVA.

Con il punto B) dell'art. 24 del c.c.l. 24 ottobre 1958 (corrispondete all'art. 27 del presente contratto) si è inteso o meno stabilire l'obbligo per la società di fornire di tute gli operai?

(Riunione 3-4 dicembre 1959).

La Commissione risponde in senso affermativo al quesito di cui sopra aggiungendo, per quanto ovvio, che la fornitura della tuta agli operai comporta per gli stessi l'obbligo di indossarle in servizio.

ART. 28 - DOVERI DEL LAVORATORE.

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

- a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dalla società per il controllo della presenza;
- b) dedicare attività assidua e diligente nel disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dalla società;
- c) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che la società deve portare a sua conoscenza, nonché quelle emanate al riguardo dalla società medesima;
- d) mantenere la massima riservatezza sugli interessi della società; non trarre profitto, con danno della società medesima, da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi della società stessa;
- e) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, atti che possono procurargli lucro o distogliere comunque la sua attività dall'espletamento delle mansioni affidategli;
- f) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati;
- g) tenere, nell'espletamento delle sue funzioni, un contegno che concorra

al buon nome della società.

Al lavoratore è vietato inoltre di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione per svolgere a fine di lucro, attività che siano comunque in concorrenza con quelle della società e ricevere, a tale effetto, compensi o regalie sotto qualsiasi forma.

Il lavoratore - quando ne sia ravvisata la necessità in ordine alla sua tutela fisica personale o della collettività nella quale opera - deve sottoporsi, a richiesta della società, a visita medica da effettuarsi a cura di enti pubblici o istituti specializzati di diritto pubblico.

L'esito della visita medica viene portato a riservata conoscenza dell'interessato.

ART. 29 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.

Le mancanze del lavoratore possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni (tale provvedimento può eccezionalmente, essere elevato fino ad un massimo di 10 giorni);
- e) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con indennità di anzianità;
- f) licenziamento senza preavviso e con indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano di entità tale da rendere applicabile un provvedimento di maggior gravità, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nei disposti delle lettere a), b) e c).

I licenziamenti di cui alle lettere e) ed f) possono essere applicati nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative doveri che siano di tale entità da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Il licenziamento non solleva inoltre il lavoratore dalle eventuali responsabilità nelle quali egli sia incorso.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari contemplati dalle lettere b) e seguenti del presente articolo deve essere preceduta dall'accertamento dei fatti costituenti la mancanza e dalla loro contestazione per iscritto al lavoratore, in modo da consentire a questi di esporre, eventualmente assistito - ove lo ritenga - dalle Rappresentanze sindacali aziendali ovvero, dalla Organizzazione sindacale alla quale abbia, a tal fine, conferito mandato, di eventuali motivi di discolta.

Per attiene alle modalità e alla procedura di applicazione delle sanzioni, si richiama l'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

ART. 30 - MENSA E CONVENZIONI.

L'esame del problema è demandato a livello aziendale.

ART. 31 - TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO.

Per quanto attiene l'ambiente di lavoro, la tutela della salute e della integrità fisica dei lavoratori le parti fanno riferimento a quanto previsto dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le cui modalità di attuazione saranno concordate in sede aziendale.

In materia si rinvia, pertanto, alle disposizioni aziendali valide per la generalità dei dipendenti.

Nel frattempo si concordano le seguenti particolari condizioni:

PERMESSI GIORNALIERI RETRIBUITI.

a) Centrali termiche.

Ai lavoratori che operano in centrali termiche in condizioni di particolare gravità o disagio, verranno concessi permessi giornalieri retribuiti in misura variabile da un minimo di 6 ad un massimo di 10 giorni all'anno.

Ai lavoratori di cui al comma precedente, qualora siano addetti a turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne, verranno concessi permessi giornalieri retribuiti in misura variabile da un minimo di 8 ad un massimo di 12 gg. all'anno.

b) Centrali in caverna.

A tutti i lavoratori che operano normalmente all'interno delle centrali in caverne verranno concessi permessi giornalieri retribuiti nella misura di 6 giorni all'anno elevabili a 10 giorni per quelli fra i suddetti lavoratori che operano normalmente in condizioni di maggior disagio.

Ai lavoratori di cui al comma precedente, qualora siano addetti a turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne, verranno concessi permessi giornalieri retribuiti, in misura variabile da un minimo di 8 giorni ad un massimo di 12 giorni all'anno.

Ai lavoratori che svolgono attività di manutenzione all'interno delle caverne e relative gallerie di accesso, è dovuta una indennità di lire 1.800 per ogni giornata di effettiva presenza all'interno della stessa, sempreché non ricorrano i presupposti per l'applicazione di quanto previsto al primo comma del punto b) del presente articolo.

L'applicazione di quanto previsto al punto b) avrà decorrenza dal 1° luglio 1989.

c) Lavoratori addetti a turni continui avvicendati.

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

Tale concessione non è cumulabile con altre eventualmente già riconosciuti

ai sensi delle norme contenute nel presente articolo.

Gli anzidetti giorni di permesso retribuito di cui alle precedenti lettere a), b) e c) dovranno essere opportunamente distribuiti nel corso dell'anno secondo accordi con i lavoratori interessati e non potranno essere aggiunti ai periodi di ferie.

Lavori su elettrodotti.

Ai lavoratori che eseguono lavori che comportino permanenza su sostegni degli elettrodotti a tensione superiore a 60 KV, sono concessi nei giorni di riposo di un quarto d'ora ciascuno. Detti intervalli possono essere anche cumulati in un unico intervallo giornaliero.

Diritto di avvicendamento.

La società assicura che provvederà ad un opportuno avvicendamento dei lavoratori che prestino la loro opera in condizioni di particolare gravosità e disagio, nonché a sottoporre i lavoratori stessi ai controlli medici necessari a prevenire conseguenze dannose alla loro integrità fisica.

L'esito di tali controlli sarà comunicato per iscritto direttamente al lavoratore interessato, la cui cartella medica sarà tenuta a disposizione - ove richiesto - del medico di fiducia dell'interessato medesimo.

ART. 32 - DIRITTO ALLO STUDIO, ATTIVITA' RICREATIVE, CULTURALI ED ASSISTENZIALI, APPALTI, VOLONTARIATO.

Per gli istituti sopra citati si fa riferimento alle disposizioni aziendali valide per la generalità dei dipendenti.

SUSSIDIO SANITARIO

Limitazione dell'istituto (a tutti gli effetti) alle aziende che già attuano iniziative.

Il plafond viene individuato in Lire 50.000 annuo (a partire dall'1\7\1993).

Ulteriori disponibilità verranno eventualmente definite a livello aziendale nell'ambito del capoverso iniziale.

VOLONTARIATO

Ai lavoratori "volontari in servizio civile" - secondo quanto previsto dalla legge 26\2\1987 n. 49 nonché dalla legge quadro sul volontariato 11\8\1991 n. 266 - che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, le aziende potranno consentire tale loro partecipazione, qualora esistano tutti i requisiti legislativi previsti e compatibilmente con le esigenze di servizio mediante aspettativa senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità, anche per periodi superiori ad 1 anno con un massimo di 2 anni, fatti salvi i casi particolari ed

eccezionali.

ART. 33 - FORMAZIONE PROFESSIONALE.

Premesso che tutte le azioni di addestramento e formazione sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuto conto della continua evoluzione tecnologica e della naturale obsolescenza delle cognizioni, le aziende realizzeranno le seguenti iniziative:

Neo-assunti

Generalizzazione dell'addestramento tecnico-pratico a tutti i lavoratori all'atto del primo inserimento.

Lavoratori in servizio

- a) Effettuazione di azioni addestrative e di aggiornamento rivolte in particolare alla sicurezza ed alle nuove tecniche e metodi di lavoro dell'azienda.
- b) Effettuazione di azioni addestrative specialistiche e di riqualificazione che si rendano necessarie in ordine ai processi di automazione, ristrutturazione e riorganizzazioni del lavoro, nonché nei casi di avvicendamento di cui all'art. 31.

Le aziende a richiesta delle Rappresentanze sindacali aziendali comunicheranno le azioni addestrative previste.

ART. 34 - LAVORATORI SOTTOPOSTI A PROCEDIMENTO PENALE PER REATI COMMESSI NELL'ESPLETAMENTO DELLE MANSIONI AD ESSI AFFIDATE.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a privazione della libertà personale del lavoratore sottoposto a procedimento penale per reati commessi nell'espletamento delle mansioni ad esso affidate, le Aziende, ove non ricorrano gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 29 del presente contratto, corrisponderanno al lavoratore interessato, per la durata dell'interruzione del servizio, la retribuzione quale definita dall'art. 15 del contratto.

Quanto sopra, fermo restando il diritto delle aziende di adottare i provvedimenti che riterranno opportuni in conseguenza del passaggio ingiudicato della sentenza che sarà pronunciata nei confronti del lavoratore.

Il lavoratore è tenuto a mettere a disposizione delle aziende entro 8 giorni dal momento in cui avrà riacquisito la libertà personale.

A favore dei lavoratori incorsi in procedimenti penali nell'espletamento delle mansioni ad essi affidate, le aziende forniranno a proprio carico l'assistenza legale. Qualora peraltro il lavoratore interessato non ritenga di avvalersi dell'assistenza dei legali della società, potrà farsi assistere da un legale di sua fiducia, con onere a carico della società, nei limiti delle tariffe professionali.

L'onere sopra previsto dall'assistenza legale a carico della società è escluso nei caso di dolo o colpa grave del dipendente.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Pronuncia della sentenza penale irrevocabile.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per la decorrenza del periodo di cui al secondo comma del presente articolo, l'azienda si impegnerà ad assumere "ex novo" per chiamata diretta il lavoratore che ne faccia richiesta, nei cui confronti sia stata emessa sentenza irrevocabile di proscioglimento. Le condizioni di assunzione terranno conto della posizione di inquadramento e retributiva acquisita dall'interessato prima della risoluzione del rapporto.

ART. 35 - PREVIDENZA.

Il trattamento previdenziale spettante ai lavoratori è quello previsto dalla legge 31 marzo 1956, n. 293, modificata dalla legge 3 febbraio 1963, n. 53 del D.P.R. 17 marzo 1965, n. 144 e della legge 25 novembre 1971, n. 1079 e della legge 5 agosto 1975, n. 40.

ART. 36 - INFORTUNI.

Per i lavoratori non soggetti a norma di legge all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro le società dovranno provvedere all'assicurazione per morte e invalidità permanente totale conseguente ad infortunio sul lavoro, limitatamente ai lavoratori tecnici ed agli amministrativi che siano esposti agli stessi rischi dei tecnici. Le indennità assicurate corrisponderanno, in caso di morte o di invalidità permanente totale rispettivamente a 5 o 6 retribuzioni annue ed in caso di invalidità permanente parziale alle tabelle dell'INAIL.

La presente disposizione cesserà di aver vigore quando l'assicurazione di legge sarà estesa anche a questi lavoratori.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 dicembre 1983 per esaminare i problemi relativi alle normative di cui al presente articolo con particolare riferimento all'assicurazione infortuni extra-lavoro.

ART. 37 - NORME AZIENDALI.

Oltre che alle norme del presente contratto i lavoratori devono uniformarsi a tutte quelle altre che potranno essere stabilite dalle Direzioni delle Società purché esse non siano limitative dei diritti derivanti ai lavoratori stessi dal presente contratto. Tali norme in ogni caso devono essere portate a conoscenza dei lavoratori con ordini di servizio od altro mezzo.

ART. 38 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

Oltre che per gli altri motivi previsti dal presente contratto, sono causa di risoluzione del rapporto di lavoro:

1): a) Per il personale iscritto al "Fondo di previdenza per i dipendenti dell'ENEL e delle aziende elettriche private" il compimento del 60° anno di età per l'uomo e del 55° per la donna, sempreché il lavoratore possa vantare una anzianità contributiva di almeno 35 anni.

In difetto di tale anzianità contributiva, il suddetto limite di età verrà protratto, comunque, sino ad un massimo di 65 anni per l'uomo e di 60 per la donna, al fine di consentire al lavoratore di maturare una maggiore anzianità contributiva, in ogni caso non superiore a 35 anni.

Indipendentemente dal numero degli anni di contribuzione al Fondo, il lavoratore sarà comunque licenziato al compimento del limite di età di 65 anni per l'uomo e di 60 per la donna.

b) Per il personale iscritto all'INPS, il compimento del limite di età di 65 anni per l'uomo e di 60 per la donna.

Per il personale di cui al presente punto 1), la cessazione del servizio avverrà alla fine del mese nel corso del quale si sono maturate le condizioni previste dallo stesso punto 1), per la risoluzione del rapporto.

In relazione a quanto disposto dall'art. 4 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 ("Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"), le lavoratrici hanno la facoltà di optare per la prosecuzione del rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini dal presente punto 1), previa comunicazione alla società da effettuarsi almeno tre mesi prima della scadenza del termine di cui al precedente comma.

2) L'invalidità, determinata da malattia professionale od infortunio sul lavoro, che dia diritto a pensione da parte del Fondo o dell'INPS.

3) Le dimissioni.

4) Il decesso del lavoratore.

Sono parificate, a tutti gli effetti, al licenziamento per limiti di età, le dimissioni rassegnate dal lavoratore che abbia maturato il diritto alla pensione di vecchiaia o di anzianità del Fondo o dell'INPS, fermo restando l'obbligo da parte dello stesso al rispetto dei termini del preavviso.

In caso di decesso del lavoratore, le indennità di preavviso e di licenziamento verranno corrisposte agli eventi diritto secondo le disposizioni previste al riguardo dall'art. 2122 del Codice Civile.

Agli aventi diritto, come sopra individuati, del lavoratore che, avendo un'anzianità di servizio effettiva inferiore ai 10 anni, sia deceduto per causa di servizio - come definitiva dalle vigenti disposizioni legislative che disciplinano il trattamento pensionistico degli iscritti al Fondo di previdenza elettrici e all'INPS - verrà corrisposta un'indennità di licenziamento il cui importo verrà integrato fino al valore corrispondente a 10 anni di anzianità effettiva.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Risoluzione del rapporto per invalidità.

In relazione al disposto del punto 2) del presente articolo, le parti si riservano di concordare - laddove ciò abbia a rendersi necessario - le modalità perché la pratica applicazione della norma di cui allo stesso punto 2) non trovi ostacolo nell'inerzia del lavoratore.

ART. 39 - PREAVVISO - TRATTAMENTO SOSTITUTIVO.

Salvo il caso di licenziamento per motivi disciplinari previsto dalla lettera f) - art. 29, il rapporto di lavoro può essere risolto da una delle due parti con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- mesi uno se con anzianità fino a due anni compiuti;
- mesi tre se con anzianità da due a dieci anni compiuti;
- mesi quattro se con anzianità oltre i dieci anni compiuti.

I termini della disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

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

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

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante la decorrenza del periodo di preavviso, che vale, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, agli effetti dell'anzianità di servizio, l'azienda deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La durata e l'orario di tali permessi sono stabiliti dall'azienda in rapporto alle esigenze di servizio.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

In luogo e sostituzione della particolare prassi, che veniva seguita da talune società circa l'erogazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, viene corrisposta una somma, da aggiungersi all'indennità di licenziamenti pari a 4 mensilità di retribuzione in favore:

- 1) dei dipendenti il cui rapporto di lavoro si risolva a norma del punto 1) dell'art. 38 relativo alla "Risoluzione del rapporto di lavoro";
- 2) del personale il cui rapporto di lavoro venga a risolversi dopo il compimento di 40 anni (37 se donna) di anzianità contributiva presso il Fondo autonomo di previdenza o presso l'INPS;
- 3) dei lavoratori che si dimettono dal servizio dopo il compimento del

sessantesimo anno di età (cinquantacinquesimo se donna)
indipendentemente dall'anzianità di servizio maturata;

- 4) dei lavoratori in servizio alla data del 1° maggio 1973, che si dimettano dal servizio in età inferiore a 60 anni (55 se donne) con anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni, ma inferiore a 40 (37 se donna), presso il Fondo autonomo di previdenza o presso la CPDEL o presso l'INPS o presso il Fondo pensioni F.S.

Lo stesso trattamento è riconosciuto alle lavoratrici con almeno 5 anni di servizio il cui rapporto si risolva per dimissioni che vengano rassegnate a causa di matrimonio entro 6 mesi dalla celebrazione dello stesso, nonché indipendentemente dall'anzianità di servizio, alle lavoratrici che si dimettano per maternità entro il periodo per cui è legislativamente prevista la conservazione del posto.

La somma pari a quattro mensilità di contribuzione è aumentata dell'importo corrispondente ad un'ulteriore mensilità a favore dei lavoratori di cui ai precedenti punti 1) e 2) che lascino il servizio in età pari o inferiore a 60 anni (55 se donne).

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per i motivi indicati ai punti 2) e 4) dell'art. 38 relativo alla "Risoluzione del rapporto di lavoro" nonché per invalidità non determinata da malattia professionale o da infortunio sul lavoro viene corrisposta un'integrazione dell'indennità sostitutiva del preavviso sino a raggiungere 5 mensilità di retribuzione.

In relazione a quanto previsto dal nono comma del presente articolo e dal punto 1) dell'art. 38 concernente la "Risoluzione del rapporto di lavoro" cessa la validità dell'istituto del preavviso per i casi di risoluzione del rapporto previsti dal richiamato punto 1) del citato art. 38.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Calcolo delle mensilità aggiuntive.

La retribuzione utile ai fini del calcolo delle mensilità aggiuntive da corrispondersi al lavoratore, ai sensi del presente articolo, è costituita dagli stessi elementi valevoli per il computo dell'indennità sostitutiva del preavviso.

ART. 40 - TRATTAMENTO FINE RAPPORTO

Si richiamano i contenuti alla legge 297\1982.

ART. 41 - CERTIFICATO DI LAVORO.

In caso di licenziamento o dimissioni per qualsiasi causa, le società hanno l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore, all'atto di cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente

l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nelle società, delle mansioni nelle stesse disimpegnate e della categoria cui era assegnato.

ART. 42 - INSCINDIBILITA' DEL CONTRATTO.

Le disposizioni del presente contratto, sia nell'ambito di ogni regolamentazione come nel loro insieme, sono correlate ed inscindibili tra loro e costituiscono il trattamento completo del lavoratore; trattamento che non è cumulabile o sostituibile né in toto né in parte, con qualunque altro trattamento, sia collettivo che individuale.

ART. 43 - DIRITTI SINDACALI.

Per quanto riguarda le rappresentanze sindacali aziendali dei lavoratori, le affissioni e diffusioni stampa e comunicati, le assemblee del personale ed i locali a disposizione dei rappresentanti sindacali aziendali si fa riferimento alle disposizioni aziendali valide per la generalità dei dipendenti; ciò vale anche per i permessi per cariche sindacali, tenuto peraltro conto della particolare dislocazione degli impianti.

Trattenute sindacali.

Le Società effettueranno le trattenute sindacali sulle retribuzioni mensili in base a deleghe individuali firmate dai singoli lavoratori interessati. La misura della trattenuta - da operarsi su 14 mensilità annuali - è fissata dalle segreterie nazionali in cifra o in percentuale sulle retribuzioni mensili comprensive del minimo di stipendio o paga, dei supplementi dei minimi, degli aumenti per anzianità dei livelli salariali di categoria, dei livelli di professionalità e dei supplementi parametrici dei minimi e dell'indennità di contingenza nonché importi effettivamente corrisposti a titolo di premio di produzione. Eventuali variazioni alla misura della trattenuta stessa verranno comunicate dalle segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali alle società. Le deleghe vengono rilasciate a tempo indeterminato. Esse possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori interessati mediante comunicazione scritta indirizzata alla direzione della Società. In caso di revoca di delega la trattenuta viene a cessare dal mese successivo a quello del quale la revoca stesa sia pervenuta alla Direzione della società. Le deleghe devono essere redatte su appositi moduli all'accluso allegato A) predisposti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Le società comunicheranno mensilmente alle rispettive organizzazioni locali dei lavoratori le eventuali variazioni e la distinta nominativa dei lavoratori iscritti per i quali viene effettuata la trattenuta sindacale. I contributi sindacali verranno versati alle Organizzazioni sindacali secondo le modalità che verranno fissate dalle singole Organizzazioni stesse.

ALLEGATO A) ALL'ART. 43.

DELEGA

Il sottoscritto.....in servizio alle dipendenze della società.....nella provincia direparto.....

delega, con la presente, la società stessa ad operare sulla retribuzione mensile e per 14 mensilità di ciascun anno solare, la trattenuta per contributo sindacale a favore dellaa partire dal mese didell'anno

Ai fini della trattenuta di cui sopra e qualora la stessa venga determinata in misura percentuale sulla "retribuzione mensile", quest'ultima è da intendersi costituita dagli elementi di cui all'art. 43 del c.c.l. 16 aprile 1983.

Quale entità di detta trattenuta il sottoscritto dichiara di accettare la misura attuale o quella che possa essere stabilita in futuro dalla suddetta Organizzazione sindacale.

La presente annulla e sostituisce ogni altra delega precedentemente rilasciata dal sottoscritto.

In fede.

.....
(Nome e cognome)

ART. 44 - INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO.

L'interpretazione delle norme del presente contratto è demandata alle parti stipulanti il contratto steso.

ART. 45 - DECORRENZA E DURATA.

Il presente contratto rinnova per il quadriennio 1\1\1991 - 31\12\1994 il C.C.L. 6 giugno 1989.

In sede di rinnovo si farà riferimento, in via analogica, alle variazioni di carattere collettivo intervenute, nel trattamento della generalità dei lavoratori elettrici (Enel) sempre che le stesse siano compatibili con la natura privatistica e la struttura organizzativa delle società stipulanti.

ALLEGATO N. 1

UNA - TANTUM

Per il periodo 1\1\1991 - 31\3\1992, ai lavoratori in servizio alla data del 1° gennaio 1991 e che siano ancora in servizio alla data del 1° marzo 1992, verrà corrisposta una una-tantum di L. 3.800.000 medie parametrate che verranno riconosciute negli importi alle scadenze di seguito indicate:

- aprile 1992	L. 2.200.000	medie riparametrate	
- novembre 1992	L. 500.000	"	"
- novembre 1993	L. 500.000	"	"
- novembre 1994	L. 600.000	"	"

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

- in caso di passaggio di categoria nel periodo 1° gennaio 1991 - 31\3\1992, gli importi da corrispondere saranno pro quota riferiti alla effettiva categoria di appartenenza;

- in caso di assunzione nel corso del periodo 1° gennaio 1991 - 31\3\1992 (superato, peraltro, il periodo prova) o di cessazione nello stesso periodo salvo che la somma corrispondente, e fino a concorrenza, non sia stata corrisposta, a titolo di liberalità, all'atto della cessazione stessa e per i lavoratori che abbiano avuto periodi di assenza non retribuiti gli importi in oggetto verranno corrisposti in proporzione ai mesi interi di servizio prestato (valore annuo rapportato a 12);

- nel caso di prestazione a tempo parziale svolto nel periodo 1\1\91 - 1\3\92 l'una-tantum sarà corrisposta in misura proporzionale alla durata della prestazione;

- le suddette corresponsioni non hanno riflesso diretto o indiretto, su alcun istituto contrattuale, né sono utilmente considerate ai fini della legge 29 maggio 1982, n. 297.

ALLEGATO N. 1

UNA TANTUM

INQ	PAR	UNA TANTUM DAL 1\4\92	UNA TANTUM DAL 11\92	UNA TANTUM DAL 11\93
	2.200.000 205.5	500.000 205.5	500.000 205.5	
QM1	356	3.811.200	866.200	866.200
QM2	335	3.586.400	815.100	815.100
ASS	310	3.318.700	754.300	754.300
AS	285	3.051.100	693.400	693.400
A1S	270	2.890.500	656.900	656.900
A1	254	2.719.200	618.000	618.000
BSS	238	2.547.900	579.100	579.100
BS	225	2.408.800	547.400	547.400
B1S	211	2.258.900	513.400	513.400
B1	198	2.119.700	481.400	481.400
B2S	180	1.927.000	438.000	438.000
B2	162	1.734.300	394.200	394.200
CS	135	1.445.300	328.500	328.500
C1	115	1.070.600	243.300	243.300
C2	100	503.900	523.400	562.300

INQ	PAR	UNA TANTUM DAL 11\94	TOTALE UNA TANTUM	TOTALE UNA TANTUM
	600.000 205.5		0 205.5	3.800.000
QM1	356	1.034.900	6.583.000	
QM2	335	978.100	6.194.700	
ASS	310	905.100	5.732.400	
AS	285	832.100	5.270.000	
A1S	270	788.300	4.992.600	
A1	254	741.600	4.696.800	

BSS	238	694.900	4.401.000
BS	225	656.900	4.160.500
B1S	211	616.100	3.901.800
B1	198	578.100	3.661.400
B2S	180	525.500	3.328.500
B2	162	473.000	2.995.700
CS	135	394.200	2.496.500
C1	115	335.800	2.126.500
C2	100	292.000	1.849.200

ALLEGATO N. 2

VERBALE DI ACCORDO

tra

Società Autoproduttrici Sondel, Cartiere del Timavo, Caffaro, Edison, Edison Termoelettrica, Ilva centrali elettriche, Sisma

e

Segreterie Nazionali Enle-Cgil, Flaei-Cisl, Uilsp-Uil

Con riferimento al nuovo contratto collettivo di lavoro per i dipendenti delle succitate Società autoproduttrici stipulato in data 17 marzo 1992, le parti concordano che con il differimento, in via eccezionale, alla data del 1° aprile 1995 degli ultimi aumenti salariali ed economici non hanno inteso modificare né pregiudicare i criteri applicativi dell'art. 45 del contratto di lavoro 17 marzo 1992 e precedenti.

Letto e sottoscritto.

ALLEGATO N. 3

COMMISSIONE PARITETICA

Entro il mese di settembre 1992 verrà costituita a livello nazionale una commissione che avrà il compito di esaminare le seguenti problematiche:

- classificazione del personale;
- omogeneizzazione delle varie indennità contrattuali;
- collocazione e razionalizzazione del testo contrattuale;
- indennità di turno (in caso di fuoriuscita del turno);
- studio e definizione del parametro medio da applicare per il settore elettrico-privato;
- permessi sindacali;
- codice disciplinare.

ALLEGATO N. 4

VERBALE DI ACCORDO

Con riferimento al c.c.l. sottoscritto in data 17 marzo 1992 le parti firmatarie si danno atto reciprocamente che, per tutta la vigenza dello

stesso, non è prevista alcuna forma di contrattazione intermedia, ad eccezione degli istituti a contenuto economico per i quali è espressamente previsto, dal c.c.l., un rinvio, o a seguito di modifiche organizzative e/o ristrutturazioni.

FLAEI-FNLE-UILSP

Società autoproduttrici

ALLEGATO N. 5

LETTERA DELLE AZIENDE ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI.

Oggetto: Effetti economici derivanti dalla introduzione del nuovo sistema di classificazione.

Ci richiamiamo a quanto concordato in sede di rinnovo del C.C.L. 31 luglio 1986, per confermarvi che l'introduzione del nuovo sistema di classificazione, con i minimi stessi dei livelli di professionalità e di supplementi parametrici dei minimi, determinerà, per quanto riguarda gli aumenti biennali, i normali effetti economici derivanti dal passaggio di categoria (mantenimento dell'importo in cifra degli aumenti biennali maturati).

Per quanto riguarda, invece, l'istituto dei livelli salariali di categoria, sempre in fase di introduzione delle nuove categorie, si opererà - in deroga a quanto previsto dal comma 26 del C.C.L. 31 luglio 1986 - alla rivalutazione dei livelli salariali già maturati sul minimo delle nuove categorie. Gli interessati avranno titolo a maturare ulteriori livelli salariali di categoria - computando anche quelli già maturati e rivalutati - fino al numero massimo contrattualmente previsto. A tale fine sarà considerata utile l'anzianità in corso di maturazione alla data di attribuzione delle nuove categorie.

Distinti saluti.

Roma, 6 giugno 1989

ALLEGATO N. 6

Spett.li
FNLE-CGIL
FLAEI-CISL
UILSP-UIL

Le aziende SOnDel, Cartiere del Timavo, Caffaro, Edison, Edison Termoelettriche, Ilva Centrali Elettriche e Sisma, a conferma dell'intesa convenuta il 17 marzo 1992, danno atto della possibilità offerta ai lavoratori di farsi assistere dalle organizzazioni sindacali in sede di opzione alla forfettizzazione dell'energia elettrica.

ALLEGATO N. 7

Spettabile
Ministero del Lavoro

e della Previdenza Sociale
Via Flavia, 6
00187 ROMA RM

c.a. Direzione Generale per il collocamento.

Milano, 9 marzo 1992
DD\bt

Spettabile Ministero,

ci è gradito comunicarvi che in data 17\3\1992 nell'ambito del rinnovo del C.C.L. per le aziende autoproduttrici di energia elettrica, con riferimento all'art. 25, secondo comma, della legge 223\91, è stato convenuto di inserire la previsione di cui all'allegato.

Con la presente si richiede a codesta spettabile Direzione di diffondere ai propri uffici periferici informazioni relative all'intesa perché la stessa possa trovare puntuale applicazione a favore delle aziende autoproduttrici di energia elettrica.

Ringraziando per la cortese collaborazione, porgiamo distinti saluti.

OO.SS.LL.

CONFINDUSTRIA

INTERSIND

2 2 2 2

pppp