



# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i lavoratori  
addetti al settore  
elettrico

5 Marzo 2010

**Art. 1**  
**Ambito di applicazione**

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

In particolare,

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

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

**per attività di trasformazione e trasporto, si intende:**

- esercizio, gestione e manutenzione di reti elettriche – ivi compresa la gestione unificata della rete di trasmissione nazionale - e di altre infrastrutture a tali reti connesse, comprensive delle linee di trasporto e delle stazioni di trasformazione;

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

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

**per attività e vendita di calore, si intende:**

- gestione e manutenzione degli impianti di produzione di energia termica mediante centrali di cogenerazione, abbinata a impianti di teleriscaldamento.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) *Gruppi* - nell'ambito dei Gruppi, in caso di costituzione di nuove società, l'individuazione da parte aziendale del CCNL applicabile formerà oggetto di confronto, avuto anche riguardo al processo di aggregazione categoriale in ambito nazionale.

## **Art. 2**

### **Relazioni Industriali**

#### **Premessa**

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono il carattere strategico del servizio di pubblica utilità che le Aziende del settore elettrico sono chiamate a svolgere, la complessità organizzativa del settore stesso, nonché il ruolo che le Organizzazioni sindacali rivestono, oltre che per la tutela di tutti i lavoratori, anche per una più efficace realizzazione delle strategie delle Aziende del settore, ferma restando la distinzione dei ruoli e di responsabilità tra le Aziende stesse ed il Sindacato, e manifestano il reciproco interesse ad un sistema di relazioni sindacali di alto profilo, dandosi altresì atto dell'opportunità di sviluppare forme di bilateralità e partecipazione in quanto strumenti utili a realizzare sia gli obiettivi imprenditoriali sia le istanze sociali .

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

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

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

1. Le Parti - alla luce di quanto affermato in Premessa e nella consapevolezza che lo sviluppo ed il consolidamento di moderne relazioni industriali presuppongono una comune conoscenza delle linee di evoluzione del settore, e, secondo questa logica, ritenendo opportuno realizzare un sistema di informazioni e di confronto improntato a trasparenza e tempestività - convengono di costituire, a livello nazionale, un OSSERVATORIO DI SETTORE congiunto paritetico.
2. Il predetto Osservatorio - ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori - analizzerà e valuterà, su iniziativa di una delle Parti e con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, le questioni di rilevante interesse reciproco, suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore, al fine di individuare, con il massimo anticipo possibile, le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.
3. In tale sede, verrà valutata anche la possibilità di una subarticolazione in sezioni specifiche relative ai più significativi argomenti di confronto tra quelli sopra indicati. In virtù della sua natura non negoziale, l'Osservatorio potrà realizzare specifiche iniziative e predisporre un rapporto congiunto sulle materie per le quali le Parti abbiano compiuto analisi ed approfondimenti specifici.
4. Per le modalità del suo funzionamento si fa riferimento a quanto convenuto tra le Parti con accordo del 2 dicembre 2003, il cui testo costituisce parte integrante del presente articolo.
5. In particolare saranno oggetto di verifica e confronto le seguenti materie:
  - le disposizioni legislative nazionali e comunitarie con impatto sul settore – anche in riferimento alla sostenibilità ambientale e sociale - e sulle normative contrattuali;
  - l'andamento del mercato nazionale ed internazionale nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive settoriali, le evoluzioni tecnologiche, il rinnovamento ecosostenibile, la prospettiva del rientro nel nucleare civile con le articolazioni riguardanti i settori di specializzazione più significativi e gli effetti sull'occupazione di tali prospettive;
  - gli andamenti relativi al mercato del lavoro e le politiche occupazionali con particolare riferimento alle assunzioni, alla mobilità, alle eventuali necessità di reimpiego e alla conseguente formazione professionale;
  - l'elaborazione di linee d'azione convergenti finalizzate a promuovere interessi settoriali;

- le necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi di sviluppo settoriale, nonché, nell'ambito della programmazione nazionale dell'energia, i necessari interventi a carattere nazionale, regionale e/o territoriale per la realizzazione delle condizioni ottimali per l'attuazione degli stessi, in termini di competitività del sistema, di compatibilità ambientale e di sicurezza degli approvvigionamenti; ciò, anche in relazione alle eventuali posizioni sinergiche delle parti sociali in sedi istituzionali;
  - l'andamento dell'occupazione all'interno del settore anche con riferimento a quello femminile;
  - l'andamento del costo del lavoro e delle retribuzioni di fatto nel settore ed il rapporto tra costo del lavoro e le normative legislative ed amministrative in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica;
  - le problematiche inerenti i Comitati Aziendali Europei (CAE) attraverso il monitoraggio degli accordi stipulati, nonché lo stato di attuazione della disciplina interconfederale in materia;
  - l'andamento delle relazioni industriali;
  - il monitoraggio dell'attuazione dei temi differiti dal presente CCNL anche con riferimento alle tempistiche ivi contenute;
  - le pari opportunità: con riferimento a quanto previsto sulla materia al successivo articolo 12 ("Pari Opportunità"), le Parti convengono sulla finalità di realizzare effettivi modelli comportamentali atti a superare reali criticità della questione femminile e ribadiscono la volontà di piena adesione a tutti i riferimenti legislativi richiamati dal citato art. 12 del presente contratto, considerando, altresì, quale punto di riferimento l'ordinamento dell'Unione Europea e della legislazione nazionale in materia di azioni positive. A tale fine le Parti procederanno a specifici incontri periodici sull'intera materia, anche al fine di prospettare specifici approfondimenti ad opera della Commissione nazionale con successive verifiche sull'andamento dei lavori ;
  - la gestione ed applicazione della legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche.
6. Gli studi e le analisi svolti dalle Parti all'interno dell'Osservatorio nazionale potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle Parti e, acquisita una posizione comune, se ritenuto utile ed opportuno, essa potrà essere sottoposta all'attenzione delle Istituzioni interessate.
7. Le tematiche di competenza dell'Osservatorio potranno essere approfondite anche con riferimento ad aree territoriali caratterizzate da un elevato grado di omogeneità ed una significativa presenza di Aziende del settore.

8. Con riferimento a specifiche problematiche normative e/o economiche nonché di politica industriale, le singole Parti imprenditoriali stipulanti e le Organizzazioni sindacali stipulanti potranno svolgere i relativi approfondimenti all'interno di distinti Osservatori.
9. Salvo quanto previsto nell'accordo sindacale di settore sulle modalità di funzionamento, l'Osservatorio terrà due incontri all'anno (entro il 31 maggio ed il 30 novembre) nel corso dei quali le Parti firmatarie imprenditoriali forniranno alle Organizzazioni sindacali nazionali informazioni complessive e globali sugli argomenti di cui al quinto comma che costituiranno l'Informativa a livello nazionale.
10. Ulteriori modalità di acquisizione di dati destinati ai lavori dell'Osservatorio verranno decise congiuntamente dalle Parti.
11. Le Parti, nello spirito di cui alla premessa del presente articolo, concordano sull'utilità di realizzare, anche a livello aziendale, forme di interlocuzione secondo quanto previsto dagli specifici articoli del presente CCNL.
12. Pertanto, dopo l'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, potranno essere realizzati incontri in cui l'Azienda, individuata secondo i criteri di cui ai successivi commi 13 e 16, fornirà informazioni sulle seguenti materie:
  - risultati economici conseguiti;
  - linee essenziali delle strategie e dei conseguenti piani di investimento;
  - nuove iniziative particolarmente significative anche con riferimento ai programmi di riorganizzazione che incidano sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro;
  - questioni ambientali di rilevanza societaria e/o presentazione del bilancio ambientale;
  - pari opportunità;
  - gestione ed applicazione della legge n. 146/1990 e successive modifiche;
  - politiche e piani sulle risorse umane con particolare riferimento a formazione/addestramento e sviluppo;
  - mercato del lavoro con riferimento alle nuove forme di ingresso.
13. Le suddette informazioni saranno fornite alle Organizzazioni sindacali nazionali, dai Gruppi, intendendosi per tali le Aziende con insediamenti pluriregionali che occupino complessivamente almeno 500 dipendenti.

14. Nel corso di tali incontri, le Parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali-ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni.
15. Ove a seguito dell'azione informativa emergessero convergenze su iniziative riguardanti gli effetti per i lavoratori delle scelte aziendali potranno essere attivati momenti di approfondimento specifico.
16. Le medesime informazioni saranno fornite alle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti dalle Aziende - che occupino più di 150 dipendenti - i cui insediamenti siano ubicati in un'unica Regione.
17. A richiesta di una delle Parti la procedura concernente tali Aziende potrà essere esperita nelle stesse sedi previste per i Gruppi.
18. Nel corso degli incontri le Parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali/ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni.
19. Per le Aziende aderenti al sistema Confindustria le informazioni saranno rese nel corso di un apposito incontro, convocato dall'Associazione territoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'Azienda interessata, nel quale saranno fornite, anche alla luce dei risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell' Osservatorio nazionale, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, informazioni riguardanti gli argomenti di cui al comma 12, con specifico riferimento al territorio interessato.
20. Di norma annualmente le Aziende che occupano più di 50 dipendenti renderanno ai sindacati di categoria a livello territoriale congiuntamente alle RSU, su richiesta degli stessi nel corso di un apposito incontro convocato dalla Associazione datoriale competente, informazioni intorno alle caratteristiche generali del decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente nonché riguardo all'articolazione per tipologie dell'attività decentrata ed alla sua localizzazione indicata per grandi aree territoriali.
21. Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente le caratteristiche di cui al comma precedente, le Aziende committenti chiederanno alle Aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro.
22. Sono fatti salvi i Protocolli di Relazioni Industriali/sindacali in atto nelle Aziende del settore.
23. Le Parti si danno atto che i diritti di informazione e consultazione disciplinati nel presente articolo e nei Protocolli di Relazioni Industriali/sindacali in atto nelle Aziende del settore costituiscono attuazione della disciplina di cui al Decreto legislativo 6

febbraio 2007, n. 25 con riferimento alle materie ed alle modalità previste dal suddetto Decreto.

### **Art 3**

#### **Assetti contrattuali**

1. Il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e – sulla base delle specifiche clausole di rinvio del Contratto nazionale ed in conformità ai criteri e alle procedure da tale Contratto indicate – sul livello aziendale.

#### **Contratto nazionale**

2. Il Contratto Collettivo Nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che per la parte normativa .

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

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

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

6. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

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

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

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

#### **Contrattazione aziendale**

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

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

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

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

14. La titolarità della contrattazione a livello aziendale spetta alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti ed alle RSU ovvero per le Aziende più complesse – come individuate nel comma 14 dell'articolo 2 ("Relazioni Industriali") – ai soggetti di volta in volta individuati per i singoli istituti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

15. Gli accordi aziendali sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e delle relative erogazioni economiche.

16. Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali debbono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

17. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

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

### **Controversie sugli assetti contrattuali**

19. Il mancato rispetto delle clausole relative agli assetti contrattuali così come definiti nel presente articolo, sarà segnalato dalla parte che ne ha interesse alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali di categoria stipulanti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro entro 30 giorni dal momento in cui sono stati rilevati.

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

**Art. 4**  
**Istituti di carattere sindacale**

*a) Trattenute per contributi sindacali*

1. Le Aziende effettueranno le trattenute dei contributi sindacali sulle retribuzioni dei lavoratori per conto dei sindacati firmatari del presente CCNL, in forza della delega rilasciata dal lavoratore.
2. La misura della trattenuta - da operarsi su 14 mensilità nell'anno solare - deve essere unica per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto e deve essere stabilita in cifra fissa od in percentuale sulla retribuzione mensile come definita all'art. 35 ("struttura retributiva") del presente CCNL nonché sugli importi corrisposti a titolo di assegno ad personam ex premio di produzione ai sensi della precedente contrattazione collettiva.
3. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna organizzazione sindacale nazionale dei lavoratori firmataria il presente Contratto e notificata per iscritto alle Direzioni aziendali e, mediante comunicazione da affiggersi negli albi esistenti nei vari posti di lavoro, a tutto il personale dipendente.
4. La procedura di cui sopra deve essere osservata anche nel caso di eventuali variazioni che venissero apportate alla misura della trattenuta in questione, fermo restando che le variazioni stesse possono essere disposte per periodi non inferiori ad un anno e devono essere comunicate alle Direzioni aziendali ed ai lavoratori entro il 30 novembre, per avere effetto dal primo gennaio dell'anno successivo.
5. Le Aziende effettueranno entro la fine di ciascun mese il versamento delle somme trattenute nel mese precedente per "contributi sindacali" agli Organi delle Federazioni firmatarie il presente Contratto che dalle Federazioni stesse verranno indicati alle Direzioni aziendali.
6. Le deleghe vengono rilasciate a tempo indeterminato. Esse possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori interessati mediante comunicazione scritta indirizzata alla Direzione aziendale.
7. La revoca può essere contenuta anche in una nuova delega.
8. In caso di revoca della delega la trattenuta viene a cessare dal mese successivo a quello nel quale la revoca stessa sia pervenuta all'Azienda.
9. In caso di trasferimento del lavoratore, la delega da lui già rilasciata conserva la propria validità ed il relativo importo sarà versato all'organo territorialmente competente delle Federazioni firmatarie il presente Contratto.
10. Circa le revoche delle deleghe, nonché le cessazioni dal servizio di lavoratori per i quali vengano operate le trattenute per contributi sindacali, deve essere data nominativamente e mensilmente informazione dall'Azienda agli Organi sindacali ai quali in precedenza veniva versato l'importo delle trattenute stesse.
11. Alle Segreterie nazionali delle Federazioni firmatarie del presente CCNL le Aziende trasmetteranno, nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2006, n. 196 e successive modifiche e integrazioni, appositi elenchi dei rispettivi iscritti a ciascuna delle Federazioni stesse per i quali vengono effettuate le trattenute.

#### *b) Affissioni*

1. Si richiama quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti, in particolare dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
2. Pertanto, le Aziende collocheranno presso le varie unità aziendali in luoghi accessibili a tutti i lavoratori un albo a disposizione delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente Contratto e delle RSU per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro.
3. I comunicati saranno firmati dai responsabili di dette Organizzazioni sindacali e verranno inoltrati tempestivamente in copia alla Direzione aziendale.
4. Sarà inoltre consentita - comunque fuori dai locali dove si svolge l'attività produttiva e dei periodi di espletamento della stessa - la diffusione da parte delle predette Organizzazioni sindacali di materiale di propaganda e di informazione sindacale.
5. Il contenuto delle pubblicazioni indicate nei precedenti commi non dovrà risultare lesivo del rispetto dovuto all'Azienda ed ai suoi responsabili.

#### *c) Assemblee di lavoratori*

1. I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nel luogo in cui prestano la loro opera, in locale messo di volta in volta a disposizione dall'Azienda, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Sono fatte salve le migliori condizioni in essere.
2. La partecipazione a queste assemblee da parte di personale turnista in turno di riposo o al di fuori del normale orario di lavoro non darà luogo a nessuna forma né diretta né indiretta di retribuzione.
3. Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - potranno essere promosse dalla RSU e, congiuntamente o singolarmente, dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, di cui è data informazione alla Direzione dell'Azienda. Le RSU hanno diritto ad indire le assemblee per cinque delle dieci ore di cui al precedente primo comma del presente paragrafo, mentre per le restanti cinque ore tale diritto è attribuito alle Organizzazioni sindacali.
4. Alle Assemblee indette dalle RSU possono partecipare, previa informazione alla Direzione dell'Azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.
5. Le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e la RSU potranno indire le Assemblee di lavoratori, osservando un preavviso di almeno 48 ore, salvo casi di particolare urgenza.
6. Le assemblee dovranno svolgersi all'inizio o alla fine dell'orario giornaliero di lavoro; esse dovranno altresì svolgersi in modo tale da consentire il normale andamento del servizio elettrico, la salvaguardia degli impianti e non intralciare i rapporti con i clienti.

*d) Locali per le RSU*

1. Quanto stabilito dall'art. 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si applica alle RSU.

**Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva**

Enel	ex art. 47 ccnl. Enel 21 febbraio 1989
Terna	ex art. 47 ccnl. Enel 21 febbraio 1989
SOGIN	ex art. 47 ccnl. Enel 21 febbraio 1989
GSE	ex art. 47 ccnl. Enel 21 febbraio 1989
E.ON	ex art. 47 ccnl. Enel 21 febbraio 1989
EDIPOWER	ex art. 47 ccnl. Enel 21 febbraio 1989
Tirreno Power	ex art. 47 ccnl. Enel 21 febbraio 1989
Federutility	ex art. 51 - libertà sindacali ccnl Federelettrica 9.7.96

**Leggi di riferimento**

Legge 20 maggio 1970, n. 300

D. lgs. 30 giugno 2003, n. 196

## **Art. 5 Permessi sindacali**

1. I componenti le RSU hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
2. Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti potranno essere concesse fino a 36 ore trimestrali di permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni sindacali interessate e garantito comunque lo svolgimento dell'attività produttiva.
3. Le funzioni e cariche sopra menzionate e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali stipulanti alle Associazioni industriali datoriali competenti, che provvederanno a comunicarle alle Aziende interessate.
4. Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della legge n. 300/1970 e successive modifiche.
5. I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi derivanti da contrattazione collettiva a livello nazionale che, in via transitoria, vengono confermati.
6. Eventuali ore aggiuntive di permessi sindacali saranno concordate in sede aziendale.

### *Dichiarazione a verbale*

- 1) Permessi e agibilità sindacali - le Parti si impegnano a definire entro il 31 dicembre 2007 una regolamentazione che tenga adeguatamente conto delle ricadute del processo di liberalizzazione del mercato sulla materia dei permessi e delle agibilità sindacali, definendo in particolare criteri di ripartizione e di sostenibilità dei relativi oneri in una logica di settore.

### **Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva**

E.ON	Accordo ENEL del 30 settembre 1994 (escluso monte ore)
A2A (solo per il ramo acquisito da E.On)	Accordo ENEL del 30 settembre 1994 (escluso monte ore)
Edipower	Accordo ENEL del 30 settembre 1994 (escluso monte ore)
Tirreno Power	Accordo ENEL del 30 settembre 1994 (escluso monte ore)
GSE	Accordo ENEL del 30 settembre 1994 (escluso monte ore)
Sogin	Accordo ENEL del 30 settembre 1994 (escluso monte ore)
Fedeutility	Accordo Federelettrica 4 giugno 1997
Assoelettrica	ex art 47 ccnl Assoelettrica 12 giugno 1996
Uniem	ex art 47 ccnl Uniem 23 settembre 1998

### **Principali Accordi Aziendali Nazionali Vigenti**

Enel	Accordo Enel 11 marzo 2009
Terna	Accordo Terna 19 aprile 2009

### **Leggi di riferimento**

Legge 20 maggio 1970, n. 300

## **Art. 6 Rappresentanze Sindacali Unitarie**

1. Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti ovvero, per le Aziende più complesse, secondo la prassi esistente, le medesime RSU e le organizzazioni sindacali nazionali, hanno la capacità di partecipare alle trattative e la facoltà di sottoscrivere accordi collettivi in sede aziendale negli ambiti, per le materie, con le procedure e i criteri stabiliti dal presente CCNL.
2. Le funzioni riconosciute per legge alle Rappresentanze Sindacali Aziendali vengono esercitate dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie, che risultano, pertanto, titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele.
3. Le Rappresentanze Sindacali Unitarie sono regolamentate dall'Accordo interconfederale tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 20 dicembre 1993 e dai successivi accordi attuativi aziendali esistenti derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale. Per quanto concerne le Aziende associate a Federelettrica valgono le disposizioni dell'Accordo interconfederale tra Cispel, Cgil, Cisl e Uil del 29 settembre 1994 e la relativa disciplina di attuazione derivante da contrattazione collettiva di livello nazionale.

### **Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva**

Federutility	Accordo Federelettrica 14 maggio 1996
Assoelettrica	Ex Art. 44 ccnl Assoelettrica 12 giugno 1996
Uniem	Ex Art. 44 ccnl Uniem 23 settembre 1998
SOGIN	Ex Art 38 ccnl Enel 23 aprile 1996 Accordo Enel 28 settembre 1998
GSE	Ex Art 38 ccnl Enel 23 aprile 1996 Accordo Enel 28 settembre 1998
Edipower	Ex Art 38 ccnl Enel 23 aprile 1996 Accordo Enel 28 settembre 1998
E.ON	Ex Art 38 ccnl Enel 23 aprile 1996 Accordo Enel 28 settembre 1998
A2A (solo per il ramo acquisito da E.On)	Ex Art 38 ccnl Enel 23 aprile 1996 Accordo Enel 28 settembre 1998
Tirreno Power	Ex Art 38 ccnl Enel 23 aprile 1996 ccordo Enel 28 settembre 1998

### **Principali Accordi Aziendali Nazionali Vigenti**

Enel	Accordo Enel 5 novembre 2008
Terna	Accordo Terna 19 aprile 2009

### **Accordi Interconfederali**

Accordo Interconfederale (Confindustria, Cgil, Cisl e Uil) del 20 dicembre 1993

Accordo Interconfederale (Cispel, Cgil, Cisl e Uil) del 29 settembre 1994

### **Leggi di riferimento**

Legge 20 maggio 1970, n. 300,

## **Art. 7**

### **Cessione e Trasformazione di Aziende**

1. Quando si intendano effettuare cessioni, trasformazioni, razionalizzazioni di attività, accorpamenti e/o diversificazioni produttive che abbiano come effetto diretto ed immediato il conferimento di azienda o di ramo di azienda si darà luogo ad esame congiunto tra le Organizzazioni sindacali di categoria e le Aziende interessate sui motivi dei programmati trasferimenti di azienda, sulle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati, compreso il contratto collettivo applicabile, e sulle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi attivando la procedura nei limiti ed alle condizioni previste dalla legge 29 dicembre 1990, n. 428 e sue successive modificazioni ed integrazioni.

#### **Leggi di riferimento**

Legge 29 dicembre 1990, n. 428 ", come modificata dalla legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dal d. lgs. 2 febbraio 2001, n. 18

## **Art. 8 Appalti**

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 2 ("relazioni industriali"), le Aziende sono impegnate ad operare nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici conformemente alle disposizioni di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, in tema di sicurezza sul lavoro .
2. Le Aziende opereranno affinché permangano al loro interno le principali attività proprie del ciclo produttivo aziendale, mantenendo per questa via quelle conoscenze professionali ed esperienze acquisite presenti, sempre che tali attività possano essere utilmente realizzate dalle Aziende al fine di una più razionale ed economica organizzazione, qualità e sicurezza del servizio.
3. Le Aziende, inoltre, impegneranno con apposita formale dichiarazione le Imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e di igiene di lavoro.

### **Leggi di riferimento**

D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626, "Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori".

**Art. 9**  
**Ristrutturazioni**

1. Nelle Aziende, con insediamenti pluriregionali, sarà dato corso ad un confronto preventivo con le Organizzazioni sindacali nazionali, su rilevanti modifiche tecniche, organizzative e produttive che investano in modo determinante le tecnologie fino allora adottate e/o l'organizzazione complessiva del lavoro in atto e che abbiano rilevanti conseguenze sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione. In questo contesto rientrano anche le informazioni preventive rispetto alle fasi di realizzazione di decisioni riguardanti rilevanti processi di insourcing-outsourcing o altre forme di esternalizzazione comportanti conseguenze sui livelli occupazionali o sulle modalità di effettuazione delle prestazioni.
2. Lo stesso confronto avverrà al livello territorialmente competente nelle Aziende – che occupino più di 150 dipendenti a tempo indeterminato – i cui insediamenti siano ubicati in un'unica regione.
3. Per le Aziende con un numero di dipendenti superiore a 50 ed inferiore a 150, si darà luogo ad una informativa preventiva alle RSU.
4. Per le Aziende aderenti al sistema Confindustria si darà luogo ad apposito incontro, convocato dall'Associazione territoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'Azienda interessata.

**Art. 10**  
**Ambiente, Qualità e Sicurezza sul Luogo di Lavoro**

**Premessa**

1. Le Parti, nella consapevolezza della rilevanza che nel settore elettrico assumono le tematiche della sicurezza e dell'ambiente e tenuto conto del patrimonio di esperienze ed attività consolidate negli anni, confermano come valori condivisi ed obiettivi comuni la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile delle attività produttive.
2. Ritengono inoltre che, ai fini della gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, del costante miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dello sviluppo di una coerente strategia ambientale, è necessario, nell'ambito dei rispettivi ruoli e responsabilità, valorizzare il dialogo, il confronto e la partecipazione così da promuovere percorsi condivisi e applicazioni attente e consapevoli delle norme contrattuali e di legge.

**Organismo Bilaterale "Salute, Sicurezza e Ambiente"**

3. In coerenza con quanto sopra, le Parti convengono di costituire un Organismo Bilaterale di settore "Salute, Sicurezza e Ambiente", cui sono affidati i seguenti compiti ed attribuzioni:
  - approfondimento della normativa nazionale e comunitaria in materia e sue evoluzioni;
  - monitoraggio della normativa contrattuale e delle condizioni di sicurezza del settore;
  - supporto al processo di ampliamento del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza alle problematiche ambientali (RLSA) mediante predisposizione di linee guida e criteri di orientamento per attività formative;
  - coordinamento degli orientamenti formativi in tema di sicurezza, ambiente e territorio;
  - verifica delle problematiche ambientali sul territorio;
  - confronto e scambio costante di informazioni e valutazioni in ordine alle iniziative assunte dalle Parti con relativa valorizzazione e supporto alla diffusione dei progetti/sperimentazioni rilevati nel settore;
  - promozione di iniziative per la crescita, nei luoghi di lavoro, della cultura della sostenibilità ambientale e della tutela della salute e sicurezza;
  - produzione di avvisi comuni/protocolli da presentare eventualmente alle Istituzioni/INAIL per sostenere specifiche iniziative in materia di salute e sicurezza e ambiente anche ai fini di attivazione di eventuali finanziamenti.
4. Tale Organismo è formato da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL, si riunisce con cadenza trimestrale, fatta salva la possibilità di ulteriori incontri su richiesta delle Parti. Ai lavori dell'Organismo possono partecipare, quali invitati, 3 rappresentanti delle Confederazioni cui aderiscono le Associazioni Imprenditoriali e le Aziende del settore e 3 rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori cui aderiscono le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL. Il regolamento attuativo e di funzionamento sarà definito con accordo delle Parti stipulanti entro il 30 giugno 2010.
5. L'Organismo si potrà, altresì, avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di altri rappresentanti delle Associazioni, Aziende ed Organizzazioni sindacali di categoria di cui sopra e di esperti, ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dai membri effettivi. Gli esperti potranno approfondire particolari e significativi argomenti congiuntamente indicati dalle Parti. Le iniziative di studio, ricerche ed indagini promosse congiuntamente potranno essere avviate esclusivamente dopo accordo preventivo fra le Parti valutando anche la possibilità di utilizzare finanziamenti nazionali e comunitari disponibili.

6. Per il funzionamento dell'Organismo, i membri nominano al proprio interno un Presidente e un Segretario in alternanza annuale tra i rappresentanti delle Parti imprenditoriali ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL.
7. Nelle Aziende con più di 500 dipendenti potranno essere costituite Commissioni bilaterali aziendali, che opereranno in raccordo con l'Organismo Bilaterale di settore.

### **Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ambiente (RLSA)**

8. In tutte le unità produttive delle Aziende sono eletti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e sue successive modifiche ed integrazioni e dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995. Sono fatte salve le normative in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza derivanti da precedenti contrattazioni collettive a livello nazionale.
9. Nell'ottica di coniugare le esigenze di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di rispetto dell'ambiente e di sviluppo delle attività produttive, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, fermi restando le attribuzioni della legge ed il numero complessivo previsto, svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale (RLSA), collaborando, nell'ambito delle loro prerogative, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.
10. Per consentire agli stessi di svolgere il loro ruolo essi saranno destinatari, a livello aziendale, di apposite iniziative formative e informative, così da disporre degli elementi conoscitivi necessari per la corretta comprensione delle strategie aziendali in materia ambientale, dei programmi di miglioramento e delle iniziative di valutazione e gestione degli aspetti di salute, sicurezza e ambiente.
11. A tal fine, le Aziende nel corso della riunione periodica, oltre a quanto previsto in forza delle norme di legge, forniranno informazione anche riguardo agli aspetti ambientali significativi finalizzati alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nell'ambito dell'unità produttiva. I RLSA sono destinatari della necessaria attività formativa integrativa sui temi ambientali nell'ambito degli obblighi di formazione prevista dalle discipline vigenti e tenuto conto degli indirizzi diramati dall'Organismo Bilaterale di settore sulla Salute, Sicurezza e Ambiente. Per tale attività formativa sono previsti moduli formativi aggiuntivi di almeno 4 ore annue .
12. I RLSA, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi da consultare esclusivamente in Azienda.  
I RLSA sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

### **Appalti**

13. Le Parti, in linea con le esperienze maturate nel settore, riconoscono l'importanza del ruolo del committente come soggetto promotore di iniziative e misure atte a prevenire qualsiasi situazione di criticità nella sicurezza dei cantieri; in particolare, nell'ambito dei cantieri di rilevanti dimensioni finalizzati alla realizzazione delle c.d. "grandi opere", saranno adottati strumenti che rafforzino, anche attraverso la valorizzazione del ruolo dei RLSA dell'appaltante, la cooperazione e il coordinamento delle imprese e lavoratori coinvolti nel cantiere nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro .

### **Iniziative di miglioramento continuo**

14. Le Parti ritengono che, al fine di realizzare un miglioramento continuo dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con l'obiettivo di realizzare "zero infortuni", la rilevazione e la valutazione dei "mancati infortuni" possano costituire un utile strumento per individuare gli eventi più ricorrenti e verificare la possibilità di eventuali azioni correttive. Convengono pertanto che, laddove, in via sperimentale, vengano implementate a livello aziendale iniziative finalizzate alla rilevazione dei "mancati infortuni", sia realizzata un'apposita informativa ai RLSA

operanti nel relativo ambito, al fine di favorire la comprensione delle modalità di attuazione di tali sistemi e di agevolare la diffusione a fini preventivi. Tali informative, ove già non previste, sono inoltre effettuate a fronte dell'accadimento di eventi infortunistici significativi.

#### DICHIARAZIONI A VERBALE

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

## **Art. 11 Formazione**

1. Le Parti riconoscono che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica e a tal fine considerano la formazione una leva essenziale per potenziare il know how delle Aziende e la loro competitività anche a livello internazionale e, nello stesso tempo, per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori, instaurando un circolo virtuoso di "crescita" e ottimizzazione dei risultati individuali e aziendali, con il raggiungimento di sempre più elevati standard di qualità del servizio e di gradimento dei clienti finali.
2. In considerazione della valenza della formazione, che travalica il perimetro aziendale ed esplica riflessi anche sul "sistema Paese" in termini di sviluppo occupazionale, di contributo al processo di integrazione europea, di efficace osmosi "scuola/lavoro", il modello formativo deve essere configurato prendendo a riferimento le seguenti linee guida:
  - crescita e sviluppo delle competenze professionali delle risorse e adeguamento delle conoscenze/abilità professionali - tenuto conto della naturale obsolescenza delle cognizioni - per portarle continuamente "al passo" delle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
  - accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e trasformazione organizzativa interessanti il settore a seguito del decreto legislativo 16 marzo 1999, n. 79;
  - promozione dell'impiegabilità delle risorse umane, salvaguardando, tra l'altro, la peculiarità di quelle femminili, al fine di garantire alle Aziende la flessibilità necessaria per fronteggiare il dinamismo evolutivo creato dai processi di riposizionamento aziendale;
  - promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro.

Le Parti, nel riconoscere adeguato rilievo al processo formativo nel modello partecipativo consolidato nelle relazioni industriali del settore elettrico, che dà attuazione anche alla bilateralità, si impegnano ad operare in coerenza con il nuovo assetto istituzionale della formazione continua, che ha assegnato un ruolo di impulso e di coordinamento ai fondi interprofessionali nazionali, prevedendo procedure e percorsi legati all'utilizzo di risorse pubbliche nel finanziamento di piani formativi aziendali e/o interaziendali.

3. Le iniziative formative, fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, saranno rivolte :
  - a) al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in Azienda (*formazione d'ingresso*);
  - b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento (*formazione continua*);
  - c) a singoli e gruppi/famiglie professionali, al fine di creare e potenziare figure professionali ritenute strategiche (*formazione di crescita professionale*);
  - d) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità, in un'ottica di proficuo reimpiego (*formazione mirata*).
4. L'individuazione del fabbisogno formativo, le modalità e finalità di espletamento, il numero delle ore dedicate, la individuazione della formazione incentivata e finanziata, così come i percorsi formativi completati formeranno annualmente – di norma nel mese di novembre, sia per la fase consuntiva dell'anno in corso, sia per la fase preventiva riferita all'anno successivo - oggetto di specifico incontro con le strutture sindacali interessate, nella

comune consapevolezza del ruolo centrale delle risorse umane nell'attuale scenario produttivo in cui sempre più la crescita professionale dei lavoratori costituisce la leva essenziale per lo sviluppo della capacità competitiva delle Aziende.

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

5bis A tale Organismo sono affidati i seguenti compiti:

- esame della normativa vigente, sia nazionale che a livello comunitario;
- analisi dei fabbisogni formativi del settore e monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore;
- confronto e scambio di informazioni e valutazioni relative alle attività svolte dagli Organismi bilaterali per la formazione eventualmente operanti a livello aziendale anche ai fini della valorizzazione e diffusione delle migliori pratiche rilevate nel settore;
- sviluppo congiunto di iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni reali con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento ed alla riqualificazione dei lavoratori in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative, nonché alle esigenze richieste dalle politiche di qualità e dal mercato;
- definizione di nuove qualifiche settoriali non incluse nell'art. 13 ("apprendistato"), comma 3, e dei relativi progetti formativi per attivazione di contratti di apprendistato professionalizzante e successiva loro sottoposizione alle Regioni;
- monitoraggio sulle normative e procedure elaborate dalle varie Istituzioni in materia di formazione per la verifica della coerenza con le esigenze del settore, nonché allo scopo di individuare, in collegamento con le Istituzioni interessate, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale;
- promozione presso i Ministeri competenti di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore elettrico.

5ter Tale Organismo è formato da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL. Il relativo regolamento attuativo e di funzionamento sarà definito con accordo entro il 30 giugno 2010, con contestuale superamento del precedente accordo sindacale di settore 2 dicembre 2003 in materia.

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

5quater Qualora non operino in Azienda sistemi bilaterali preposti al raccordo con i Fondi interprofessionali per la formazione, a tale Organismo potrà essere attribuita la gestione per dette Aziende delle attività complessivamente inerenti le procedure di finanziamento con detti Fondi, ferma restando la preliminare condivisione delle Parti a livello aziendale dei relativi piani formativi.

6. Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 500 dipendenti, potrà essere costituita, su richiesta di una delle Parti e in sostituzione di quanto previsto dal precedente comma 4, una Commissione Bilaterale sulla formazione, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto ed in rappresentanza della Direzione aziendale con il compito di:

- a) verificare a consuntivo il numero dei corsi realizzati nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;
- b) esaminare le esigenze formative aziendali, con individuazione delle aree tematiche e delle relative modalità di fruizione, con riferimento alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, alle normative sulla sicurezza, all'apprendimento di nuove procedure e metodologie di lavoro al fine di rispondere in modo adeguato ed efficace alle esigenze di mercato e di qualità;
- c) svolgere il ruolo di raccordo con i Fondi interprofessionali per la formazione inerenti le procedure di finanziamento in conformità degli specifici accordi sindacali attuativi.

Al fine di favorire lo scambio di esperienze sviluppate nel settore e la diffusione delle migliori pratiche, le Commissioni Bilaterali aziendali effettueranno annualmente una compiuta informativa sulle attività svolte di cui ai punti a, b, c all'Organismo Bilaterale di settore. A tale Organismo saranno inoltre trasmessi da parte delle Aziende i progetti formativi per l'apprendistato professionalizzante relativi ad ulteriori nuove qualifiche aziendali rispetto a quelle indicate nell'art. 13 ("apprendistato") del CCNL.

- 7. Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, le iniziative formative previste ai punti c) e d) del comma 3 del presente articolo possono collocarsi anche al di fuori dell'orario di lavoro senza dar luogo a corresponsioni per lavoro straordinario .

## **Art. 12 Pari Opportunità**

1. Nel rispetto delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, nell’intento di sviluppare iniziative nell’ambito delle previsioni e delle possibilità offerte dalla suddetta normativa sulle azioni positive, in armonia con le raccomandazioni UE a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, le Parti convengono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo soggettive ed oggettive che non consentano una effettiva parità di opportunità per l’accesso al lavoro e nel lavoro per uomini e donne.
2. A tal fine, e in affermazione della vigente normativa in materia, con funzione di studio e di proposta nei confronti delle Parti stipulanti, in raccordo con l’Osservatorio di settore costituito nell’ambito delle relazioni industriali, viene costituita la Commissione Paritetica Nazionale sul tema della condizione del lavoro femminile e della realizzazione delle pari opportunità nel settore elettrico.
3. Detta Commissione nazionale, che è composta da sei membri designati dalle segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, e da sei membri designati dalle Partidatoriali firmatarie del Contratto, di cui uno con funzioni di coordinamento, ha il compito di:
  - a) promuovere ed effettuare iniziative di studio e di ricerca in generale sulla situazione del lavoro femminile all’interno delle Aziende;
  - b) promuovere, anche sulla base dei rapporti biennali di cui al d.lgs n. 198/2006, la rilevazione statistica periodica, a fini conoscitivi, sulla situazione nelle Aziende del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi, e di carriera;
  - c) proporre progetti di azioni positive;
  - d) svolgere azioni di monitoraggio sui progetti di cui al precedente punto c) attuati in sede aziendale e su altri argomenti di volta in volta individuati nell’ambito della propria attività.
4. Rientra nelle competenze della Commissione nazionale per le pari opportunità la promozione di iniziative rivolte a creare effettiva pari dignità delle persone, in particolare, per prevenire e rimuovere eventuali fenomeni di molestie sessuali e lesioni delle libertà personali del singolo lavoratore/lavoratrice, nonché l’eventuale elaborazione di un codice di condotta sulla tutela delle persone nel mondo del lavoro valevole per tutte le Aziende.
5. Sono confermati gli organismi paritetici di livello non nazionale aventi funzioni di raccordo informativo e di assistenza nei confronti delle Commissioni nazionali costituite ai sensi della precedente contrattazione collettiva. Le Parti, per quanto di loro competenza, promuoveranno la creazione di analoghi organismi nelle Aziende che occupino più di 150 dipendenti a tempo indeterminato ove tali organismi non siano presenti.
6. Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di permessi o aspettative legati agli eventi di maternità, le Aziende promuoveranno – ove necessarie – le attività di aggiornamento per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di assenza per maternità e per altre fattispecie previste con riferimento alla legge 8 marzo 2000, n. 53.
7. Ove necessario in relazione ad eventuali cambiamenti di ruoli anche per ristrutturazione aziendale ed in raccordo con le proposte formulate dalle Commissioni pari opportunità – ove esistenti - le Aziende realizzeranno misure atte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale per le lavoratrici.

8. Sono fatti salvi i protocolli e le normative aziendali presenti nelle singole Aziende alla data di entrata in vigore del presente contratto in materia di pari opportunità.

#### *Nota a verbale*

Tutela della dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro.

Le Parti, nel considerare quanto previsto dalla raccomandazione della Unione Europea n. 31 del 27 febbraio 1991 e la risoluzione del Parlamento Europeo dell'11 febbraio 1994 in materia di molestie sessuali, nonché dal Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 di attuazione della Direttiva Europea n. 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, promuoveranno azioni intese a prevenire comportamenti che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.

Le Parti attueranno politiche di prevenzione ed informazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e molestia sessuale, affermando il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sicuro e favorevole alle relazioni umane nel rispetto della dignità di ciascuna donna e di ciascun uomo nell'espletamento dei propri compiti.

#### **Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva**

Federutility	Ex art. 2 - Pari Opportunita' ccnl Federelettrica 9 luglio 1996
Enel	Protocollo sulle Pari Opportunita' ccnl Enel 26 luglio 1991 Lettera Enel allegata ccnl Enel 23 aprile 1996
Terna	Protocollo sulle Pari Opportunita' ccnl Enel 26 luglio 1991 Lettera Enel allegata ccnl Enel 23 aprile 1996
GSE	Protocollo sulle Pari Opportunita' ccnl Enel 26 luglio 1991 Lettera Enel allegata ccnl Enel 23 aprile 1996
SOGIN	Protocollo sulle Pari Opportunita' ccnl Enel 26 luglio 1991 Lettera Enel allegata ccnl Enel 23 aprile 1996
Edipower	Protocollo sulle Pari Opportunita' ccnl Enel 26 luglio 1991 Lettera Enel allegata ccnl Enel 23 aprile 1996
E.ON	Protocollo sulle Pari Opportunita' ccnl Enel 26 luglio 1991 Lettera Enel allegata ccnl Enel 23 aprile 1996
Tirreno Power	Protocollo sulle Pari Opportunita' ccnl Enel 26 luglio 1991 Lettera Enel allegata ccnl Enel 23 aprile 1996

#### **Leggi di riferimento**

D. lgs. 9 luglio 2003, n. 216, "Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro".

D. lgs. 11 aprile 2006 n. 198, c.d. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Raccomandazione Unione Europea n° 31 del 27 febbraio 1991

Risoluzione Parlamento Europeo 11 febbraio 1994

## Art. 13

### Apprendistato

#### Premessa

1. Le Parti convengono che il contratto di apprendistato, in quanto contratto di lavoro a contenuto formativo, rappresenta un valido strumento finalizzato a costruire professionalità anche di livello elevato da inserire nelle Aziende. In attesa della piena operatività delle norme di legge in materia e tenuto conto del ruolo affidato alle Parti sociali dall'art. 13 (comma 13 bis) della legge 14 maggio 2005, n. 80 (c.d. "competitività") si stabilisce l'introduzione in via sperimentale della seguente disciplina dell'apprendistato professionalizzante richiamando, a tale fine, le linee guida delle Parti sociali in materia.

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualificazione professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionali.

Con tale tipologia contrattuale possono essere assunti i giovani di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni compiuti. L'apprendistato professionalizzante, può, inoltre essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, della durata, del piano formativo individuale e della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione. L'apprendista non può essere retribuito a cottimo.

#### Periodo di prova

2. L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova di 30 giorni; detto periodo sarà ridotto della metà qualora si tratti di apprendista che nel corso di precedente rapporto abbia frequentato corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire. Tale periodo verrà computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

#### Durata

3. In funzione del tipo di qualificazione da conseguire la durata dell'apprendistato professionalizzante viene definita come segue:

3.1. *Qualificazione corrispondente a mansioni di **categoria A1*** (di norma, rivolto a lavoratori con laurea di 1° livello):

- Impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implicino responsabilità di identico livello

Durata: 26 mesi

Il suddetto periodo viene ridotto di 2 mesi (con durata di 24 mesi) per i lavoratori con laurea di 2° livello/specialistica coerente con la qualifica da conseguire

3.2. *Qualificazione corrispondente a mansioni di **categoria B1*** (di norma, rivolto a lavoratori con diploma di scuola media superiore quinquennale):

- Impiegato di concetto

- Addetto tecnico/commerciale (anche contact center)/amministrativo/informatico
- Addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti
- Addetto conduzione impianti
- Addetto tecnico fonti rinnovabili
- Addetto dispacciamento

Durata: 38 mesi

Il suddetto periodo viene ridotto di 4 mesi (con durata di 34 mesi) per i lavoratori con diploma di scuola media superiore quinquennale coerente con la qualifica da conseguire.

3.3 *Qualificazione corrispondente a mansioni di **categoria CS*** (di norma, rivolto a lavoratori con scuola dell'obbligo più un corso generico di formazione professionale o attestato di qualifica):

- Operatore qualificato perforazione
- Elettricista qualificato
- Elettricista qualificato CAT
- Manutentore qualificato stazioni, linee
- Manutentore qualificato produzione
- Addetto segreteria con mansioni d'ordine

Durata: 42 mesi

Il suddetto periodo viene ridotto di 4 mesi (con durata di 38 mesi) per i lavoratori con attestato di qualifica coerente con la professionalità da conseguire.

4. I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività.

#### **Inquadramento e trattamento retributivo**

5. L' inquadramento di ingresso dell'apprendista è :

- in categoria BSS per il conseguimento della qualificazione in A1
- in categoria B2 per il conseguimento della qualificazione in B1
- in categoria C1 per il conseguimento della qualificazione in CS

Durante la durata contrattuale dell'apprendistato è prevista – previa verifica dell'andamento positivo del percorso formativo e professionale - una dinamica inquadramentale/retributiva, nel corso della quale nei confronti degli apprendisti è garantito lo stesso trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva per un lavoratore di pari inquadramento, assunto a tempo indeterminato. La dinamica inquadramentale/retributiva è articolata nel seguente modo :

- *per il conseguimento delle qualificazioni in **CS***: due periodi
  - primo periodo (23 mesi): inquadramento di ingresso
  - secondo periodo (dal 24° mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del primo periodo, corresponsione, fino al conseguimento della qualificazione finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza tra i minimi di stipendio o paga e tra le indennità di contingenza della categoria di inquadramento posseduta (di primo periodo) e di quella corrispondente alla qualificazione di destinazione. Tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista.

- *per il conseguimento delle qualificazioni in **B1***: tre periodi
  - primo periodo (12 mesi): inquadramento di ingresso
  - secondo periodo (dal 13° mese al 24° mese): inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione
  - terzo periodo (dal 25° mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del secondo periodo, corresponsione, fino al conseguimento della qualificazione finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza tra i minimi di stipendio o paga e tra le indennità di contingenza della categoria di inquadramento posseduta (di secondo periodo) e di quella corrispondente alla qualificazione di destinazione. Tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista.
  
- *per il conseguimento delle qualificazioni in **A1***: 2 periodi
  - primo periodo (18 mesi): inquadramento di ingresso
  - secondo periodo (dal 19° mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del primo periodo, corresponsione, fino al conseguimento della qualificazione finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza tra i minimi di stipendio o paga e tra le indennità di contingenza della categoria di inquadramento posseduta (di primo periodo) e di quella corrispondente alla qualificazione di destinazione. Tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista.

La dinamica inquadramentale/retributiva, con indicazione della durata dei relativi periodi di apprendistato, è riportata nella tabella seguente.

## 5.1 Qualificazione da conseguire in A1

### 5.1.1

<b>Iter complessivo apprendistato</b>	<b>I periodo</b> dall'immissione fino a 18 mesi	<b>II periodo</b> previa verifica, dal 19° mese fino al termine del periodo di apprendistato (26°mese)
<b>Durata 26 mesi</b>	<b>BSS</b>	livello retributivo corrispondente alla categoria <b>A1</b>

### 5.1.2 per i lavoratori con laurea di 2° livello/specialistica coerente con la qualifica da conseguire

<b>Iter complessivo apprendistato</b>	<b>I periodo</b> dall'immissione fino a 18 mesi	<b>II periodo</b> previa verifica, dal 19° mese fino al termine del periodo di apprendistato (24°mese)
<b>Durata 24 mesi</b>	<b>BSS</b>	livello retributivo corrispondente alla categoria <b>A1</b>

## 5.2. Qualificazione da conseguire in B1

### 5.2.1.

<b>Iter complessivo apprendistato</b>	<b>I periodo</b> dall'immissione fino a 12 mesi	<b>II periodo</b> previa verifica, dal 13° mese fino al 24° mese	<b>III periodo</b> previa verifica, dal 25° fino al termine del periodo di apprendistato (38°mese)
<b>Durata 38 mesi</b>	<b>B2</b>	<b>B2S</b>	livello retributivo corrispondente alla categoria <b>B1</b>

### 5.2.2. per i lavoratori con diploma di scuola media superiore quinquennale coerente con la qualifica da conseguire

<b>Iter complessivo apprendistato</b>	<b>I periodo</b> dall'immissione fino a 12 mesi	<b>II periodo</b> previa verifica, dal 13° mese fino al 24° mese	<b>III periodo</b> previa verifica, dal 25° fino al termine del periodo di apprendistato (34°mese)
<b>Durata 34mesi</b>	<b>B2</b>	<b>B2S</b>	Livello retributivo corrispondente alla categoria <b>B1</b>

## 5.3 Qualificazione da conseguire in CS

### 5.3.1

<b>Iter complessivo apprendistato</b>	<b>I periodo</b> dall'immissione fino a 23 mesi	<b>II periodo</b> previa verifica, dal 24° mese fino al termine del periodo di apprendistato (42°mese)
<b>Durata 42 mesi</b>	<b>C1</b>	livello retributivo corrispondente alla categoria <b>CS</b>

### 5.3.2. per i lavoratori con attestato di qualifica coerente con la professionalità da conseguire.

<b>Iter complessivo apprendistato</b>	<b>I periodo</b> dall'immissione fino a 23 mesi	<b>II periodo</b> previa verifica, dal 24° mese fino al termine del periodo di apprendistato (38°mese)
<b>Durata 38 mesi</b>	<b>C1</b>	livello retributivo corrispondente alla categoria <b>CS</b>

## **Disciplina del rapporto**

6. Per la disciplina delle ferie trova applicazione l'art. 29 ("Ferie") del presente CCNL.
7. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti di legge e contrattuali.
8. E' demandata alle Parti, a livello aziendale, l'applicazione del premio di risultato e la normativa in atto in materia di assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare ed altri eventuali istituti sociali.
9. In caso di assenza per malattia o infortunio l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 135 giorni di calendario in caso di durata dell'apprendistato fino a 26 mesi, 190 giorni in caso di durata dell'apprendistato fino a 38 mesi e di 210 giorni in caso di durata dell'apprendistato fino a 42 mesi. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli. Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento economico e normativo di malattia si farà riferimento a quanto previsto dall'art. 32 ("Malattie, infortuni e cure termali") del presente Contratto.
10. Qualora, al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c., il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto.
11. Per quanto non specificatamente previsto dalle disposizioni di legge in materia, dalle Parti sociali a livello confederale e dal presente articolo, si applicano le disposizioni del presente Contratto in quanto compatibili con tale tipologia contrattuale.

## **Formazione**

12. Nei confronti di ciascun apprendista dovrà essere erogata una formazione congrua, interna o esterna all'azienda, di 120 ore annue retribuite, intese come annue medie, finalizzata al conseguimento della qualificazione professionale prevista, ridotte ad 80 ore annue ove l'apprendista sia in possesso di titolo di studio post obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.
13. La formazione è articolata in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti tecnico professionali. In tale ambito è individuata quale formazione con contenuti trasversali di base quella destinata all'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. Tale formazione sarà pari un terzo del monte ore annuo previsto. Le ore di formazione relative all'antinfortunistica ed alla organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro.  
  
Una ulteriore quota del monte ore di formazione specificamente rivolta al conseguimento della qualificazione, sarà realizzata secondo percorsi di formazione "on the job" o in affiancamento o moduli di formazione teorica, nonché mediante modalità "e-learning".
14. Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno prioritariamente oggetto di formazione interna - all'interno dell'Azienda interessata, presso altra Azienda del Gruppo o presso altra struttura di riferimento - mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere oggetto di formazione esterna.
15. Qualora l'Azienda disponga di capacità formativa interna - da attestare con dichiarazione formale del datore di lavoro o suo delegato - anche le tematiche non strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale potranno essere affrontate all'interno delle imprese. Le

Parti si danno atto che la capacità formativa interna è espressa dalla presenza di funzioni aziendali preposte a progettare percorsi formativi, nonché dalla presenza di lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenze adeguate ai sensi del decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali. In caso di Aziende plurilocalizzate o in presenza di Gruppi di imprese, detti locali potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra Regione.

Le Parti riconoscono particolare rilevanza al ruolo del tutor che ha il compito di seguire l'apprendista per tutta la durata dell'apprendistato e nello svolgimento del piano formativo individuale, al fine di agevolare l'integrazione nel contesto aziendale e nel coordinamento tra formazione e lavoro. Il tutor è individuato dall'Azienda in un lavoratore qualificato che svolga un'attività coerente con quella dell'apprendista e che abbia un'adeguata esperienza lavorativa.

16. Al fine di dare immediato impulso alla diffusione nel settore della nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante a sostegno dello sviluppo occupazionale, le Parti definiscono - in via sperimentale e nel rispetto delle vigenti disposizioni - i progetti formativi, riferiti alle qualifiche indicate nel comma 3 del presente articolo. Detti progetti, che sono riportati nel documento allegato al presente articolo, saranno sottoposti alle Regioni per gli adempimenti previsti ai sensi dell'art. 49, comma 5, del D. lgs. n.276 del 2003 anche in relazione alla esigenza di pervenire alla definizione di profili formativi settoriali a carattere nazionale, fatte salve le integrazioni e specificazioni in sede regionale.
17. L'Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF) di cui al comma 5 dell'art. 11 ("Formazione") del presente Contratto, con riferimento ad altre qualifiche settoriali (non incluse nel comma 3 del presente articolo), definirà, entro 30 giorni dalla richiesta delle Parti stipulanti, i progetti formativi - sulla cui base vengono definiti i piani formativi individuali (il cui schema è allegato al presente CCNL) - anche in relazione alla determinazione delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, nonché le indicazioni per la formazione del tutor aziendale. Il predetto Organismo sottoporrà alle Regioni detti progetti formativi secondo le modalità di cui al precedente comma, affinché le stesse provvedano ai sensi dell'art. 49, comma 5, del D.lgs. n. 276 del 2003.
18. Analogamente si procederà per la definizione dei progetti formativi relativi ad ulteriori e diverse qualifiche aziendali, demandata alla sede aziendale, che provvede a trasmetterli all'Organismo Bilaterale per la Formazione per gli adempimenti di competenza.
19. La formazione interna all'Azienda dovrà essere attestata da una dichiarazione formale del datore di lavoro o di un suo delegato riferita alle caratteristiche della formazione svolta, sulla base del percorso previsto dal piano formativo e alle competenze del tutor aziendale, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 53, comma 3, del D. lgs. n. 276 del 2003.
20. Al termine del contratto di apprendistato l'Azienda rilascia agli apprendisti la documentazione prevista dalle norme di legge in materia.
21. Annualmente le competenti Direzioni aziendali informeranno le RSU, o in mancanza le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL territorialmente competenti, sul numero delle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante.
22. Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del periodo di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di

lavoro, alla scadenza o nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per gli apprendisti mantenuti in servizio potranno stabilirsi in sede aziendale eventuali percorsi iniziali di carriera.

### *DICHIARAZIONI A VERBALE*

1) *Normative regionali* - Le Parti si incontreranno dopo l'adozione delle previste discipline regionali attinenti l'operatività di detta tipologia contrattuale per gli opportuni coordinamenti ai fini applicativi.

2) *Graduale acquisizione di professionalità* - Le Parti si danno atto che dopo un primo periodo lavorativo/formativo di nove mesi trascorso dall'attivazione del contratto di apprendistato, l'apprendista acquisisce un grado di professionalità idoneo allo svolgimento di attività operativa anche in autonomia. In particolare, dopo tale periodo potrà essere attribuita la qualifica PES (persona esperta); peraltro, la possibilità di intervenire come monoperatore anche al di fuori dell'orario di lavoro presuppone un ulteriore periodo lavorativo/formativo anche esso di 9 mesi, sulla scorta dell'esperienza che l'apprendista avrà acquisito per essere stato inserito come PES nei turni di reperibilità.

3) *Eventuali esperienze formative/tirocini formativi e di orientamento* - Le Parti convengono che in presenza di eventuali pregresse esperienze formative in Azienda inerenti al profilo professionale da conseguire, già maturate dall'apprendista al di fuori del rapporto di lavoro anteriormente al contratto di apprendistato (es. tirocini formativi e di orientamento, stage, ecc.), potrà essere valutata da parte aziendale la possibilità di disporre, in relazione alla comprovata acquisizione di competenze del singolo, una riduzione della durata dell'apprendistato per tener conto del percorso formativo debitamente certificato complessivamente svolto anche agli effetti della graduale acquisizione di professionalità .

## **Art. 14**

### **Contratto di inserimento**

1. Tenuto conto dell'Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004, le Parti, nell'intento di far ricorso a tutti gli strumenti con contenuto formativo atti a garantire l'adeguamento delle capacità e delle competenze professionali al contesto aziendale tenendo conto delle prospettive e delle esigenze del mondo del lavoro, convengono che le Aziende del settore si avvalgano della tipologia contrattuale dell'inserimento, diretta, ai sensi dell'articolo 54 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, e successive modifiche ed integrazioni a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.
2. Per la concreta attuazione delle citate disposizioni e per le individuazioni di specifiche modalità e particolarità di regolamentazione dell'istituto in oggetto si rinvia alla contrattazione collettiva aziendale a livello nazionale nel rispetto delle condizioni contenute nel presente articolo, fatti altresì, salvi gli accordi aziendali già sottoscritti alla data di stipula del presente contratto.
3. Possono essere assunte, con contratto di inserimento, le seguenti categorie di persone:
  - a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
  - b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
  - c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
  - d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
  - e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile - determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze – sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
  - f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In relazione ai soggetti di cui alla lettera b) che possono essere assunti con contratto di inserimento/reinserimento si intendono per-“disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni” - in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002 – coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

4. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento, con relativa scheda contenente il percorso formativo; in particolare, verranno indicati:
  - la durata, che sarà pari a 18 mesi ed elevata a 36 mesi nel caso di lavoratori con “grave handicap” fisico/mentale/psichico;
  - il periodo di prova, che sarà pari a 3 mesi;
  - l'orario di lavoro, che sarà pari a 38 ore settimanali nell'ipotesi di contratto di inserimento a tempo pieno ovvero di durata proporzionalmente ridotta nell'ipotesi di contratto di inserimento a tempo parziale;
  - la categoria di inquadramento che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il CCNL, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento;

- il tutor aziendale di riferimento che sarà in possesso di competenze adeguate e seguirà il lavoratore per tutta la durata del contratto;
  - il trattamento economico e normativo, secondo quanto stabilito dal presente contratto e dalla contrattazione collettiva aziendale a livello nazionale, in quanto compatibili con il contratto di inserimento/reinserimento stesso e/o con la sua prefissata durata temporale; in particolare non si applicano gli istituti relativi a: aumenti periodici di anzianità, aspettativa, diritto allo studio, classificazione, permessi sindacali, preavviso e trattamento sostitutivo, e quanto previsto dagli articoli 22 ("Quadri") e 34 ("Lavoratori sottoposti a procedimento penale") del presente contratto. E' demandata alle Parti, a livello aziendale, l'applicazione della normativa in atto in materia di assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare ed altri eventuali istituti sociali;
  - durante la vigenza del contratto di inserimento nei confronti dei lavoratori trova applicazione l'art. 4 ("Istituti di carattere sindacale") del presente CCNL.
5. In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore titolare di contratto di inserimento non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo non inferiore a 90 giorni di calendario. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli. Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento economico di malattia si farà riferimento a quanto previsto dall'art. 32 ("malattia, infortuni e cure termali") del presente contratto. Nel computo del limite massimo di durata del contratto di inserimento non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione obbligatoria per maternità.
  6. Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio, al lavoratore titolare di contratto di inserimento verrà corrisposta la retribuzione intera fino alla guarigione clinica, nei limiti della durata del contratto di inserimento, ed il relativo periodo non è computato ai fini del raggiungimento del comporta. Quanto il lavoratore abbia diritto di percepire per atti assicurativi, di previdenza o assistenziali, anche di legge, sarà computato in conto del trattamento di cui sopra, fino al limite dell'intera retribuzione e l'eventuale eccedenza sarà corrisposta al lavoratore.
  7. Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.
  8. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore ed è finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite. Nel progetto verranno indicati:
    - la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto;
    - la durata e le modalità dell'attività formativa: la formazione teorica avrà una durata non inferiore a 90 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione in tema di salute e sicurezza dei lavoratori sarà impartita nella fase iniziale del rapporto;
    - l'area nella quale viene effettuato l'inserimento.
  9. La registrazione della formazione svolta durante il contratto di inserimento sarà effettuata nel libretto formativo a cura del datore di lavoro.
  10. In relazione all'obiettivo condiviso di favorire la stabilizzazione del rapporto di lavoro, il ricorso al contratto di inserimento potrà avvenire qualora venga mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del contratto di inserimento abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del

periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

#### *Dichiarazione a verbale*

- 1) Inquadramenti - Ai sensi dell'art. 59, comma 1, D. lgs.n. 276/2003, come modificato dall'art. 1 bis, comma 1, lett.c), decreto legge 14 marzo 2005, n. 35, convertito nella legge 14 maggio 2005, n. 80, le Parti convengono che nei contratti di inserimento, stipulati ai sensi del presente articolo o di accordi aziendali precedentemente sottoscritti, anche alle lavoratrici di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) si applica la medesima disciplina sulle modalità di inquadramento definita per i lavoratori assunti con contratto di inserimento.

#### **Principali Accordi Aziendali Nazionali Vigenti**

Enel	Accordo Enel 25 maggio 2004
GSE	Accordo Grtn 15 febbraio 2005
EOn	Accordo Endesa 10 novembre 2005

#### **Accordi Interconfederali**

Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004

#### **Leggi di riferimento**

D. lgs. 21 aprile 2000, n. 181,

D. lgs. 19 dicembre 2002, n. 297;

D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276;

Decreto legge 14 marzo 2005, n. 35, convertito nella legge 14 maggio 2005, n. 80

## Art. 15 Contratto di lavoro a tempo parziale

### Premessa

Le Parti, nel riconoscere che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, intendono valorizzare il rapporto di lavoro a tempo parziale quale istituto in grado di rispondere alle esigenze organizzative delle aziende e a quelle individuali dei lavoratori e delle lavoratrici .

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi, in posizioni compatibili con l'istituto, o mediante assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:
  - a) *orizzontale*, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
  - b) *verticale*, quando risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
  - c) *misto*, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.
3. Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.
4. Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato – ai sensi del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche ed integrazioni - compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno. Fermo restando che, di norma, il principio della proporzionalità vale anche per le indennità, verranno peraltro corrisposte in misura intera quelle indennità non influenzate dalla ridotta durata della prestazione lavorativa nonché – sempre che ne ricorrano i presupposti - i compensi aventi natura di rimborso o di concorso spese.  
Le corrisposizioni ultra mensili (tredicesima e quattordicesima mensilità) saranno erogate pro rata, in relazione al tempo trascorso in part time o in full time nel corso dell'anno solare di riferimento.  
Per gli istituti non soggetti a riproporzionamento si fa riferimento a quanto definito dalla Commissione Tecnica Paritetica di settore in data 2 dicembre 2003, istituita ai sensi dell'ultimo capoverso del comma 4 dell'art. 15 del CCNL 24.7.2001.
5. Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza. Le Parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni, secondo le modalità di cui al precedente periodo, non configurano una fattispecie di clausole flessibili disciplinata dall'art. 3, comma 7, del Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n.61, e successive modificazioni ed integrazioni.
6. Fermo restando quanto sopra, ai sensi del citato art. 3, commi 7 e 8, del D.lgs. n.61/2000, e successive modificazioni e integrazioni, l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale in presenza di eventi non programmabili e/o eccezionali, dandone preavviso ai lavoratori interessati, di norma,

una settimana prima; tale termine di preavviso non può, comunque, essere inferiore a 72 ore. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma sono compensate con una maggiorazione pari al 20% della retribuzione oraria, come definita dall'art. 35 ("struttura retributiva"). Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

- 6bis Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono, inoltre, essere inserite clausole "elastiche", relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, per motivate esigenze aziendali, dandone preavviso ai lavoratori interessati, di norma, una settimana prima; tale termine di preavviso non può, comunque, essere inferiore a 72 ore. Le maggiori ore di lavoro prestate per effetto di detta variazione in aumento – fino ad un massimo di 34 ore settimanali - sono compensate entro i limiti del 15% della durata settimanale del part time con una maggiorazione pari al 20 % della retribuzione oraria come definita dall'art. 35 ("struttura retributiva"); per le ore eccedenti tale limite si applica la maggiorazione del 40 % della predetta retribuzione oraria .
- 6ter Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto. Il lavoratore può farsi assistere da un componente delle RSU indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
7. In riferimento a motivate esigenze organizzative e produttive (quali ad esempio: impreviste situazioni stagionali, eccezionali punte di lavoro, attività straordinarie non procrastinabili), è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato. E' altresì consentito, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni – che costituiscono lavoro supplementare - sono ammesse, previa richiesta dell'Azienda, entro il limite massimo del 30 % dell'orario annuo stabilito per ciascun lavoratore a tempo. Le ore di lavoro supplementare effettuate entro il limite del 15 % della durata settimanale del part time sono retribuite come ore ordinarie. Alle ore eventualmente prestate eccedenti tale limite – sempre che non ricorra la fattispecie del lavoro straordinario - si applica una percentuale di maggiorazione del 40% della retribuzione oraria, come definita dall'art. 35 ("struttura retributiva"), con eventuali conguagli a livello annuale.
8. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 41, commi 2 e 3 ("lavoro straordinario - lavoro festivo – lavoro notturno") del presente CCNL.
9. Le aziende, in caso di assunzioni a tempo pieno, terranno conto di eventuali richieste da parte di lavoratori assunti a tempo parziale per la trasformazione del loro contratto a tempo pieno in mansioni corrispondenti . Le aziende informeranno le RSU sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia, su quanto previsto al precedente comma 6 e 6 bis del presente articolo e sul ricorso al lavoro supplementare.

## **Accordi di Settore**

Riferimento Commissione Tecnica Paritetica di settore verbale 2 dicembre 2003

## **Leggi di riferimento**

D. lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 come modificato dal D. lgs. 26 febbraio 2001, n. 100.

D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276, c.d. "Riforma del mercato del lavoro".

## Art. 16

### Contratto di lavoro a termine

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni legislative.
2. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi decorrenti, a titolo esemplificativo, dall'inizio dell'attività di una nuova impresa/unità produttiva ovvero dalla entrata in funzione di una nuova attività produttiva o di servizio. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico, approvato con DPR n. 218 del 1978, tale periodo potrà avere una durata massima di 36 mesi. Detta durata massima di 36 mesi è inoltre prevista in caso di costruzione/riconversione di impianti di produzione.
3. In relazione a quanto disposto dal comma 7 dell'art. 10 del citato d.lgs. n. 368/2001, il numero dei lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 7 % in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti specifiche ipotesi:
  - a) esecuzione di particolari commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'azienda;
  - b) per copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche ed all'avvio di processi di riorganizzazione e di riconversione;
  - c) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico- ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
  - d) esigenze connesse alla partecipazione a mostre, fiere e manifestazioni o altri eventi particolari ( conventions, congressi etc).

Tale percentuale è aumentata al 9% in media annua per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato DPR 6 marzo 1978, n. 218. Le predette percentuali potranno essere incrementate nel limite massimo aggiuntivo del 4 % in media annua per specifiche esigenze con accordo con le competenti Organizzazioni sindacali ovvero RSU, se trattasi di singola unità produttiva. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare contratti a tempo determinato fino al numero di 5 prestatori di lavoro.

4. Qualora se ne ravvisi la necessità, con specifico accordo aziendale la quota di lavoratori assunti con contratto a termine di cui al precedente comma può essere elevata in funzione delle specifiche esigenze aziendali.
5. Le competenti direzioni aziendali comunicheranno preventivamente alle RSU o, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e territorialmente competenti, il numero dei lavoratori con contratto a termine e le fattispecie utilizzate fra quelle di cui al precedente comma 3.
6. Ai lavoratori assunti con contratto a termine si applicano le disposizioni del presente contratto sul periodo di prova eventualmente da riproporzionare con riferimento alla durata del rapporto.
7. I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia dell'attività.

8. In caso di malattia ed infortunio la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre alla scadenza del termine apposto nel contratto.

### **Leggi di riferimento**

D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218.

D. lgs. 6 settembre 2001, n. 368

## Art. 17

### Somministrazione di lavoro a tempo determinato

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle disposizioni legislative vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo. In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
2. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, comma 4 del d.lgs n. 276/2003, la percentuale dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato con riferimento alle specifiche ipotesi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 3 dell'art. 16 ("contratto di lavoro a termine") del presente contratto non può complessivamente superare il 9% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente nell'impresa, da calcolarsi come media su base annua. Tale percentuale è aumentata al 12% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con d.p.r. 6 marzo 1978, n. 218. Le predette percentuali potranno essere incrementate – in questo caso nel limite massimo aggiuntivo del 4% in media annua - per specifiche esigenze con accordo con le competenti Organizzazioni sindacali ovvero RSU, se trattasi di singola unità produttiva, a fronte di programmi aggiuntivi tendenti ad incrementare/consolidare le attività aziendali. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato fino al numero di 5 prestatori di lavoro.
3. Nell'ambito della contrattazione aziendale sul premio di risultato, come definita dall'art. 46 ("Premio di risultato") del CCNL, le Parti definiscono i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori con contratto di somministrazione di erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di obiettivi concordati.
4. Le imprese utilizzatrici sono tenute nei confronti dei lavoratori con contratto di somministrazione ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previste dal d.lgs.19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale saranno impiegati.
5. I prestatori di lavoro con contratto di somministrazione hanno diritto di esercitare presso le imprese i diritti di libertà ed attività sindacale previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.
6. L'impresa comunica in via preventiva ovvero, in caso di motivate ragioni di urgenza e necessità, entro 5 giorni dalla stipula del contratto di somministrazione, alla RSU ove esistente, o in mancanza di quest'ultima, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, territorialmente competenti, il numero e il motivo del ricorso ai contratti di somministrazione, specificando la durata prevista e la qualifica dei lavoratori interessati.
7. Una volta l'anno per il tramite dell'Associazione di appartenenza, le imprese forniscono alle Organizzazioni sindacali nazionali, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro da esse conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

### Leggi di riferimento

Legge 20 maggio 1970, n. 300

D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218.

D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626. "Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori".

D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276

## Art. 18

### Telelavoro

1. Il telelavoro - la cui disciplina di riferimento è definita dall'Accordo Interconfederale del 10 giugno 2004, di recepimento dell'Accordo quadro Europeo stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 - non è una nuova tipologia di rapporto di lavoro ma, nell'ambito del comune rapporto di lavoro subordinato, una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati ed effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.
2. Il telelavoro consegue ad un accordo consensuale fra datore di lavoro e lavoratore, perfezionabile sia all'atto dell'assunzione che in fase successiva all'instaurazione del rapporto di lavoro. In tal caso il rifiuto del lavoratore all'offerta di telelavoro non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro né può determinare modifiche alle condizioni di lavoro. Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.
3. Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative che fanno fronte, attraverso una diversa organizzazione del lavoro, ai mutamenti introdotti dalle innovazioni tecnologiche e dai processi di globalizzazione, offrendo ai lavoratori una modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative che permette di armonizzare la vita professionale con le esigenze personali e/o familiari, riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:
  - telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;
  - telelavoro da centri o postazioni satellite, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome.
4. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi, previa informativa alle RSU, attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa. In particolare al dipendente in telelavoro non si applica la disciplina dell'orario di lavoro di cui al D.lgs. 8 aprile 2003 n. 66 limitatamente alla durata normale e massima dell'orario di lavoro settimanale (art. 3 e 4), al lavoro straordinario (art. 5), al riposo giornaliero e alle pause (art. 8), al lavoro notturno.
5. Si applicano al dipendente in telelavoro le norme contrattuali e i regolamenti aziendali vigenti per gli altri dipendenti, salvo diversa previsione o verifica di incompatibilità con le peculiari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Detta verifica deve essere specificamente orientata all'esigenza di assicurare un uguale trattamento economico, normativo e contributivo al telelavoratore rispetto agli altri lavoratori della stessa categoria.
6. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'Azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

7. I Telelavoratori fruiscono degli stessi diritti , garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato e previsti per un lavoratore comparabile che svolge la sua attività nei locali dell'Impresa.
8. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque , così come definito agli artt. 4 e 5 del suddetto Accordo Interconfederale, ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.  
Al fine di non compromettere l'inserimento sociale del dipendente in telelavoro nella comunità aziendale e di tutelare l'integrità dei suoi diritti sindacali, la Società avrà cura di attivare gli strumenti più idonei circa la possibilità di partecipazione attiva del lavoratore alla vita aziendale e sindacale.
9. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto, fermo restando quanto qui non compreso ma definito nel suddetto Accordo Interconfederale, saranno concordate a livello aziendale.

### **Accordi Interconfederali**

Accordo quadro europeo 16 luglio 2002.

Accordo Interconfederale 10 giugno 2004

### **Leggi di riferimento**

Legge 20 maggio 1970, n. 300;

D. lgs 8 aprile 2003, n. 66 , come modificato dal d. lgs. 19 luglio 2004, n. 213

**Art. 19**  
**Assunzione**

1. Valgono le norme di legge in materia.
2. All'atto dell'assunzione l'Azienda, che ha la facoltà di sottoporre il lavoratore prima dell'assunzione a visita medica, comunicherà per iscritto la data di inizio del rapporto di lavoro, l'inquadramento, il trattamento economico, il luogo di lavoro, la durata del periodo di prova, nonché tutte le altre eventuali condizioni concordate.
3. Il lavoratore, da parte sua, presenterà la documentazione di rito richiesta, (ad esempio: titolo di studio, stato di famiglia, certificato generale del casellario giudiziale e certificato dei carichi pendenti, coordinate bancarie per l'accredito delle competenze).
4. All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà dichiarare il domicilio/residenza, impegnandosi a notificare celermente all'Azienda i successivi mutamenti di residenza e/o domicilio.

## **Art. 20**

### **Periodo di prova**

1. Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova non superiore a 6 mesi se di gruppo A e Quadri ed a 3 mesi se di altro gruppo.
2. Durante il periodo di prova:
  - la retribuzione non può essere inferiore al minimo fissato dal presente Contratto per la categoria cui il lavoratore é assegnato in relazione alle mansioni affidategli;
  - la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso.
3. Superato il periodo di prova, il lavoratore s'intende confermato in servizio a termini e per gli effetti del presente Contratto.
4. 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.
5. Il periodo di prova, se superato con esito favorevole, è utilmente considerato a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali

## Art. 21

### Classificazione del personale

#### Classificazione del personale

1. 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.
2. I lavoratori, in funzione delle mansioni loro affidate, sono inquadrati in un'unica scala classificatoria in gruppi/categorie, secondo le declaratorie di seguito specificate.
3. Tale classificazione unica nulla innova in merito alle differenze ancora esistenti tra quadri, impiegati ed operai stabilite dalla normativa previdenziale, fiscale, sindacale e civile.

#### Categoria quadri

4. L'appartenenza alla categoria quadri è disciplinata dal 1° comma del successivo art 22 .

#### Gruppo A

5. *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 dall'Azienda, funzioni di sovrintendenza e di coordinamento di altri lavoratori, contenuto specialistico particolarmente elevato delle mansioni.
6. *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 cui sono preposti in relazione alla struttura organizzativa dell'Azienda, ovvero mansioni di particolare importanza per il contenuto specialistico che implicino responsabilità di identico livello.
7. *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 dall'Azienda, funzioni di

sovrintendenza e di coordinamento di altri lavoratori, contenuto specialistico particolarmente elevato delle mansioni.

8. *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**

9. *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 dall'Azienda, funzioni di sovrintendenza e di coordinamento di altri lavoratori, contenuto specialistico particolarmente elevato delle mansioni.
10. *Categoria Bs* - Appartengono alla categoria Bs i dipendenti che svolgono funzioni di concetto di particolare importanza per la loro ampiezza e natura oppure per la rilevante estensione dell'ufficio, del reparto o dell'impianto cui sono addetti in relazione alla struttura organizzativa dell'Azienda.
11. *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 dall'Azienda, funzioni di sovrintendenza e di coordinamento di altri lavoratori, contenuto specialistico particolarmente elevato delle mansioni.
12. *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.
13. *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 maggiore rilievo anche per la maturazione di una esperienza di mestiere.
14. *Categoria B2* - Appartengono alla categoria B2 i dipendenti che eseguono lavori che richiedono una qualificata e provetta capacità

tecnico-pratica o amministrativa conseguibile attraverso un necessario tirocinio o mediante preparazione avuta in scuole professionali e che, comunque, compiono a regola d'arte i lavori di maggiore importanza, relativi alla loro specialità di mestiere.

## **Gruppo C**

15. *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.

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

17. *Categoria C2* - Appartengono alla categoria C2 i dipendenti che eseguono lavori semplici di carattere amministrativo, nonché i dipendenti che eseguono operazioni semplici di carattere tecnico-manuale, anche di fatica ed i dipendenti addetti ai lavori di facchinaggio e di pulizia, questi ultimi eseguiti anche con l'uso di idonee apparecchiature.

18 lavoratori inquadrati in categoria C2 saranno passati in categoria C1 entro 6 mesi dalla data sottoscrizione del CCNL 5 marzo 2010 ovvero decorsi 6 mesi dalla data di assunzione per gli assunti in data successiva.

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

\*  
\*                      \*

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

- a) mansioni effettivamente svolte dal dipendente, prescindendo da eventuali organigrammi od organici preordinati;
- b) grado di conoscenza del lavoro occorrente per l'espletamento delle mansioni nel contesto tecnico-organizzativo dell'unità di appartenenza; 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) "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.

21 Restano in vigore gli inquadramenti aziendali in atto alla data di stipulazione del CCNL 24 luglio 2001.

### **Linee guida di riferimento per la revisione del sistema della classificazione**

Le Parti condividono l'esigenza di operare una revisione dell'attuale classificazione del personale con l'obiettivo di valorizzare la competenza dei lavoratori, e di favorire lo sviluppo della professionalità in modo integrato ed efficace con l'organizzazione aziendale.

A tal fine intendono avviare il percorso per realizzare una più compiuta e innovativa definizione del sistema classificatorio in grado di rappresentare più efficacemente, rispetto all'attuale, il rapporto mansioni/inquadramenti coerente con le trasformazioni e l'evoluzione delle professionalità operanti nelle aziende elettriche ed in grado di supportare, promuovere e sostenere l'evoluzione, le innovazioni e le sfide industriali presenti nel settore elettrico.

Il confronto finora svolto tra le Parti ha consentito di individuare le seguenti linee guida su cui definire entro il 30 giugno 2011 la revisione della classificazione:

- riduzione e ottimizzazione del numero dei livelli inquadramentali, in modo da rendere il nuovo sistema funzionale alla organizzazione del lavoro, e valorizzando le competenze e l'acquisizione di più elevati livelli professionali mediante dinamiche retributive orizzontali;
- revisione ed aggiornamento delle declaratorie inquadramentali, riconoscendo una migliore "fungibilità" che consenta l'utilizzazione flessibile del personale nell'ambito della medesima area/livello/"famiglia professionale";
- individuazione dei profili professionali esemplificativi tenuto anche conto di nuove attività emergenti;
- valorizzazione del merito per la crescita e lo sviluppo di carriera;
- definizione delle modalità di verifica dei criteri di applicazione delle nuove regole in sede aziendale e del ruolo e delle competenze delle RSU/sindacato nell'ambito del nuovo sistema di classificazione .

Le Parti confermano che la progettazione del nuovo assetto classificatorio dovrà essere realizzata prevedendo la confluenza degli inquadramenti dall'attuale al nuovo sistema ad invarianza di costi .

Nel quadro dei lavori di rivisitazione del sistema classificatorio, al fine di facilitare e supportare lo sviluppo del progetto in coerenza con il sistema retributivo generale, definita la revisione del nuovo sistema di classificazione del personale entro il 30 giugno 2011, è previsto il conglobamento della ex indennità di contingenza nei minimi tabellari con conseguente riparametrazione della vigente ampia scala inquadramentale, nonché con ridefinizione dei coefficienti relativi alla paga giornaliera ed oraria e dei trattamenti economici parametrati sui soli minimi tabellari .

Resta fermo che, in attesa di un nuovo sistema di inquadramento, vengono conservate le norme aziendali derivanti da precedente contrattazione collettiva di livello nazionale in materia di sistema inquadramentale, ivi compresi i profili esemplificativi laddove previsti, le specifiche normative in atto stabilite dai contratti/accordi collettivi di livello nazionale in materia di inserimento di laureati, diplomati da scuola media superiore e da istituti professionali e scuole similari e quelle previste per talune figure professionali per il passaggio al livello superiore, in quanto stabilite dai contratti/accordi collettivi di livello nazionale. Fino alla medesima scadenza sono confermate le attuali normative in materia di scelta del personale derivanti da precedente contrattazione collettiva nazionale.



## Art. 22

### Quadri

1. Appartengono alla categoria Quadri, ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190, i titolari delle posizioni organizzative di maggior rilievo che hanno un ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale ed il restante personale e svolgono funzioni di particolare importanza per il più elevato contenuto professionale delle mansioni, intendendosi per tali quelle nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovrintendenza e coordinamento di altri lavoratori, autonomia nella gestione di risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati.
2. La categoria Quadri si articola su due livelli in funzione del differente grado di contenuti manageriali e/o specialistici delle mansioni esercitate, cui corrispondono due livelli retributivi così come individuati nella tabella dei minimi contrattuali riportata in calce all'art. 35 ("struttura retributiva").
3. I Quadri aventi titolo al minimo superiore sono quelli che svolgono mansioni con contenuto professionale di maggior rilievo per il più incisivo coinvolgimento nella traduzione funzionale ed operativa delle direttive aziendali, nella attuazione degli obiettivi e per le maggiori responsabilità nella gestione delle risorse umane e strumentali.
4. In considerazione del ruolo funzionale svolto, i lavoratori appartenenti alla categoria Quadri possono essere destinatari di specifiche procure. La loro attribuzione sarà decisa dall'Azienda, valutando le concrete situazioni organizzative in cui operano i singoli Quadri.
5. Tenuto conto della specificità della funzione svolta dai Quadri nel contesto organizzativo aziendale anche come dinamici promotori di innovazione e sviluppo, le politiche di formazione saranno indirizzate al più efficace e concreto sostegno dell'attività e del ruolo dei Quadri, nonché ad un permanente e sistematico aggiornamento ed arricchimento delle competenze tecnico professionali e delle capacità gestionali .
6. Viene confermato particolarmente per i Quadri il diritto ad accedere alla titolarità di brevetti per innovazioni tecniche realizzate nelle Aziende, nonché la possibilità di pubblicazione nominativa, previa autorizzazione delle Aziende stesse, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte.
7. E' confermata l'applicazione dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in tema di assicurazione contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. Da tale copertura assicurativa sono esclusi i casi di dolo o colpa grave del dipendente.

### DICHIARAZIONI A VERBALE

- 1) Ex livello di funzione per i Quadri – Si precisa che i due minimi per la categoria Quadri di cui al comma 2 del presente articolo e riportati nella tabella "minimi contrattuali" in calce all'art. 35 ("struttura retributiva") sono comprensivi degli importi nelle precedenti contrattazioni denominati "livelli di funzione", rispettivamente nella misura dell'8% e 16%.

- 2) Altri istituti riferiti ai Quadri – Per altri istituti economico-normativi fruiti dai Quadri, contenuti nelle precedenti contrattazioni collettive nazionali, si applicano le norme in atto con gli opportuni adeguamenti per effetto della prima dichiarazione a verbale.

### **Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva**

Federutility	Ex. Art. 10 ccnl Federlettrica 9 luglio 1996
Enel	ex Art 18 ccnl. Enel 21 febbraio 1989 mod. da ccnl Enel 23 aprile 1996 Misure retributive per i quadri con livello di funzione 32% ccnl Enel 26 luglio 1991 Accordo Enel 30 settembre 1994
Eon	ex Art 18 ccnl. Enel 21 febbraio 1989 mod. da ccnl Enel 23 aprile 1996 Misure retributive per i quadri con livello di funzione 32% ccnl Enel 26 luglio 1991 Accordo Enel 30 settembre 1994
A2A (per il solo ramo acquisito da E.ON)	ex Art 18 ccnl. Enel 21 febbraio 1989 mod. da ccnl Enel 23 aprile 1996 Misure retributive per i quadri con livello di funzione 32% ccnl Enel 26 luglio 1991 Accordo Enel 30 settembre 1994
E dipower	ex Art 18 ccnl. Enel 21 febbraio 1989 mod. da ccnl Enel 23 aprile 1996 Misure retributive per i quadri con livello di funzione 32% ccnl Enel 26 luglio 1991 Accordo Enel 30 settembre 1994
Tirreno Power	ex Art 18 ccnl. Enel 21 febbraio 1989 mod. da ccnl Enel 23 aprile 1996 Misure retributive per i quadri con livello di funzione 32% ccnl Enel 26 luglio 1991 Accordo Enel 30 settembre 1994
Terna	ex Art 18 ccnl. Enel 21 febbraio 1989 mod. da ccnl Enel 23 aprile 1996 Misure retributive per i quadri con livello di funzione 32% ccnl Enel 26 luglio 1991 Accordo Enel 30 settembre 1994
GSE	ex Art 18 ccnl. Enel 21 febbraio 1989 mod. da ccnl Enel 23 aprile 1996 Misure retributive per i quadri con livello di funzione 32% ccnl Enel 26 luglio 1991 Accordo Enel 30 settembre 1994
SOGIN	ex Art 18 ccnl. Enel 21 febbraio 1989 mod. da ccnl Enel 23 aprile 1996 Misure retributive per i quadri con livello di funzione 32% ccnl Enel 26 luglio 1991 Accordo Enel 30 settembre 1994
Assoelettrica	Ex art 16 ccnl Assoelettrica

### **Leggi di riferimento**

Legge 13 maggio 1985, n. 190



## **Art. 23**

### **Mutamento temporaneo di mansioni**

1. 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 in Azienda.
2. 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, sussista il diritto alla conservazione del posto.
3. Nel caso di esigenze di carattere aziendale, la durata dell'assegnazione allo svolgimento di mansioni inerenti ad altra categoria non può essere superiore a tre mesi, fatta salva l'assegnazione temporanea a mansioni comportanti la categoria Quadri, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, che non può essere di durata superiore a sei mesi.
4. Nel caso invece di assegnazione allo svolgimento di mansioni inerenti ad altra categoria per sostituzione di lavoratore per il quale sussista il diritto alla conservazione del posto, la durata di detta assegnazione non può essere superiore a quella massima, legislativamente o contrattualmente prevista per la conservazione del posto.
5. Qualora il lavoratore sia chiamato temporaneamente a disimpegnare mansioni rientranti in categoria superiore alla propria, dovrà essergli corrisposta - con decorrenza dal primo giorno del mutamento di mansioni - in aggiunta alla sua retribuzione, un'indennità temporanea pari alla differenza tra i minimi di stipendio o paga e tra le indennità di contingenza delle due categorie.
6. Nel caso in cui l'affidamento di mansioni di categoria superiore sia previsto per un periodo eccedente il mese, verrà data comunicazione scritta al lavoratore della data di inizio del temporaneo mutamento di mansioni e, successivamente, di quella di cessazione di detto mutamento.

## **Art. 24**

### **Doveri del lavoratore**

1. Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti allo svolgimento delle mansioni affidategli e, in particolare:
  - a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda 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/funzionale fissato dall'Azienda;
  - c) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge e regolamentari sulla prevenzione infortuni che l'Azienda deve portare a sua conoscenza, nonché quelle emanate al riguardo dall'Azienda medesima;
  - d) mantenere la massima riservatezza sugli interessi dell'Azienda; non trarre profitto, con eventuale danno dell'Azienda medesima, da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere comunque attività contraria agli interessi dell'Azienda stessa;
  - e) osservare con diligenza appropriata le disposizioni di legge e regolamento sulla tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali e le relative misure di sicurezza (D.lgs 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni), nonché quelle emanate al riguardo dall'Azienda medesima;
  - f) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, atti che possano procurargli lucro o distogliere comunque la sua attività dall'espletamento delle mansioni affidategli;
  - g) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati;
  - h) tenere, nell'espletamento delle sue funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda;
  - i) astenersi da comportamenti comunque lesivi della dignità e libertà della persona nonché della dignità e libertà sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori in conformità ai principi contenuti nel decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.
  
2. In ottemperanza alla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, e nel rispetto degli accordi sindacali vigenti in materia, il lavoratore è tenuto ad assicurare, in caso di sciopero, le prestazioni indispensabili per l'erogazione del servizio .

3. Al lavoratore è vietato, inoltre, di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione per svolgere, eventualmente a fine di lucro, attività che siano comunque in concorrenza con quelle dell'Azienda e ricevere, a tale effetto, compensi o regalie sotto qualsiasi forma.
4. 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 dell'Azienda, a visita medica da effettuarsi a cura di enti pubblici od istituti specializzati di diritto pubblico.
5. L'esito della visita medica viene portato a riservata conoscenza dell'interessato.

### **Leggi di riferimento**

Legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83

D. lgs. 30 giugno 2003, n. 196 c.d. *Codice della privacy*".

D. lgs. 11 aprile 2006 n. 198, c.d. *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*.

**Art. 25**  
**Provvedimenti disciplinari**

1. 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) trasferimento per punizione;
  - f) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
  - g) licenziamento senza preavviso.
2. I criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari di cui al comma precedente sono riportati in calce al presente articolo e sono affissi, in maniera permanente, nei posti di lavoro.
3. I provvedimenti di cui sopra non sollevano inoltre il lavoratore dalle eventuali responsabilità nelle quali egli sia incorso.
4. Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'Azienda, a titolo di cautela, può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a sessanta giorni. Durante tale periodo, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione quale definita dall'articolo 35, comma 1 (*"struttura retributiva"*) nonché quelle indennità che, a norma di Contratto, sono conservate in tutti i casi di assenza retribuita, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti sotto le lettere f) e g), di cui al 1° comma del presente articolo.
5. L'applicazione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c), d), e) del presente articolo resta integralmente assoggettata alla procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
6. Per quanto concerne i provvedimenti di cui alle lettere f) e g) - esclusi dalla sfera di applicazione dell'art. 7 della richiamata legge 20 maggio 1970, n. 300 - si conviene di estendere la stessa procedura, restando inteso che l'effetto sospensivo della sanzione - previsto dai commi 6° e 7° dell'articolo medesimo, rispettivamente, per il caso di ricorso da parte del lavoratore al Collegio di conciliazione e di arbitrato e per il caso di azione giudiziaria
7. promossa dal datore di lavoro - determina solo il diritto ad un assegno alimentare di importo pari all'80% della retribuzione mensile, quale definita dall'art. 35, comma 1 (*"struttura retributiva"*) del presente Contratto, per il periodo di

allontanamento dal servizio fino alla decisione del Collegio o alla pronuncia della sentenza di primo grado che definisce il giudizio promosso dall'Azienda. In ogni caso, decorso un anno dalla erogazione dell'assegno alimentare senza che siano intervenute le sopraccitate decisioni, il diritto all'assegno alimentare decade.

8. Qualora il provvedimento non venga confermato, quanto corrisposto a titolo di assegno alimentare, ai sensi del 6° comma del presente articolo, viene conguagliato con quanto dovuto ad altro titolo al lavoratore.

### **Criteria di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari**

Premesso che il presente articolo regola la materia concernente i provvedimenti disciplinari - al fine di evitare incertezze o difformità di comportamento nell'applicazione dei commi 1° e 2° del presente articolo nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 - si conviene quanto segue.

#### **1) Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO SCRITTO, MULTA, SOSPENSIONE O TRASFERIMENTO PER PUNIZIONE il lavoratore che**

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

Il rimprovero scritto verrà applicato per le mancanze di minor rilievo; la multa, la sospensione ed il trasferimento per quelle di maggior rilievo.

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

**2) Incorre nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO il lavoratore che:**

commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate dal punto 1) del presente articolo, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo agli impianti od alle attrezzature;
- c) grave pregiudizio all'Azienda a seguito di mancate segnalazioni di guasti alle macchine e/o impianti o di irregolarità nel servizio;
- d) esecuzione senza permesso di lavori nell'Azienda per conto proprio o di terzi, senza impiego di materiale dell'Azienda stessa e durante l'orario di lavoro;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte di personale cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo senza pregiudizio della incolumità delle persone o della sicurezza degli impianti;
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi;
- g) assenze ingiustificate fino a 4 giorni consecutivi ripetute più volte in un anno;
- h) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- i) atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Azienda nei confronti del lavoratore;
- l) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nel punto 1) del presente articolo quando siano stati applicati due provvedimenti di sospensione dal lavoro;
- m) stato di manifesta alterazione psico-fisica durante l'orario di lavoro.

**3) Incorre nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che:**

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'Azienda;
- c) trafugamento di schizzi, disegni, progetti di impianti, macchine ed attrezzature e documenti;
- d) danneggiamento volontario di materiale di proprietà dell'Azienda;

- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) assunzione di comportamenti che possano provocare grave pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione, senza permesso, di lavori nell'Azienda per conto proprio o di terzi con l'impiego di materiale dell'Azienda;
- h) rissa all'interno dell'Azienda o comunque durante l'espletamento delle proprie mansioni.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

- 1) Codici Disciplinari - Eventuali e vigenti diversi codici disciplinari esistenti in Azienda si intendono integralmente sostitutivi della normativa di cui al presente paragrafo "Criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari".

#### **Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva**

Enel	accordo 28 luglio 1982 tra Enel allegato ccnl Enel 21 febbraio 1989
Eon	accordo 28 luglio 1982 tra Enel allegato ccnl Enel 21 febbraio 1989 (accordo non citato nel verbale art. 54 Endesa)
A2A (per il solo ramo acquisito da E.ON)	accordo 28 luglio 1982 tra Enel allegato ccnl Enel 21 febbraio 1989 (accordo non citato nel verbale art. 54 Endesa)
Edipower	accordo 28 luglio 1982 tra Enel allegato ccnl Enel 21 febbraio 1989
Tirreno Power	accordo 28 luglio 1982 tra Enel allegato ccnl Enel 21 febbraio 1989
Terna	accordo 28 luglio 1982 tra Enel allegato ccnl Enel 21 febbraio 1989
GSE	accordo 28 luglio 1982 tra Enel allegato ccnl Enel 21 febbraio 1989
SOGIN	accordo 28 luglio 1982 tra Enel allegato ccnl Enel 21 febbraio 1989

#### **Leggi di riferimento**

Legge 20 maggio 1970, n. 300

## **Art. 26 Orario di lavoro**

### *Premessa*

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

Con riferimento a queste ultime, le Parti richiamano e confermano, qualora non diversamente disciplinate nel presente CCNL, le normative collettive già esistenti in materia nel settore, anche a livello aziendale e gli ulteriori accordi di secondo livello – coerenti con la presente premessa – che potranno essere in futuro realizzati.

Ciò premesso, in linea con tale orientamento, le Parti convengono di dare attuazione nel presente CCNL ai rinvii e, per le eccezioni previste, alle deroghe e alle sue condizioni che la nuova regolamentazione legale dei tempi di lavoro (orario di lavoro) e di non lavoro (pause, riposi e ferie) demanda alla contrattazione collettiva, con riferimento ai singoli istituti di cui al presente articolo, ai riposi e alle pause giornaliere, al riposo settimanale di cui all'art. 27, alla reperibilità di cui all'art. 39 e al lavoro straordinario e notturno di cui all'art. 41.

°  
°   °

1. Premesso che nulla viene innovato circa la disciplina della durata settimanale dell'orario di lavoro ordinario in quanto disciplinata da norme di legge e che i mutamenti rapidi dello scenario di settore nonché le esigenze di produttività e competitività delle imprese possono comportare un ricorso a regimi d'orario sempre più articolati e rispondenti all'evoluzione degli assetti tecnico-organizzativi, la durata contrattuale dell'orario normale di lavoro, salvo quanto previsto per il personale turnista e semiturnista, è stabilita in 38 ore settimanali con ripartizione, di norma, dal lunedì al venerdì.
2. Avuto riguardo alle esigenze tecnico organizzative del settore ed al servizio di pubblica utilità fornito dalle imprese regolate dal presente contratto, le Parti stabiliscono che, con decorrenza 1° gennaio 2007, la durata media dell'orario di lavoro va calcolata prendendo a riferimento un periodo di 12 mesi per il personale addetto alle attività tecnico operative per assicurare la continuità del servizio (turni/semiturni) ed un periodo di 6 mesi per gli altri lavoratori. Con riferimento a questi ultimi le Aziende, in caso di particolari esigenze organizzative, potranno concordare con le RSU o, in mancanza, con le Organizzazioni sindacali competenti l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi.
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 5, del decreto legislativo n. 66/2003 e sue successive modifiche ed integrazioni, la comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro, sul superamento delle 48 ore settimanali, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, da eseguire entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di cui al comma precedente, è effettuata presso la Direzione Provinciale del Lavoro della provincia in cui si trova la sede legale dell'Azienda e/o la sede principale dell'unità produttiva così come da assetto aziendale qualora questa sia dislocata in più province afferenti ad uno stesso ambito o a più ambiti regionali.
4. L'articolazione settimanale dell'orario di lavoro sarà definita, nel rispetto delle esigenze organizzative dell'Azienda e delle normative di legge in materia, con accordo tra Direzione ed RSU. Qualora entro 5 giorni lavorativi dalla data di convocazione non venga raggiunto l'accordo, la proposta sarà esaminata con le Organizzazioni sindacali competenti entro i 5 giorni successivi. Trascorso detto termine, le Parti, nella sfera delle rispettive prerogative e ruoli,

potranno assumere le determinazioni che riterranno più opportune nell'ambito della propria libertà di iniziativa.

5. Per far fronte ad eccezionali e urgenti esigenze di servizio con caratteristiche di straordinarietà e temporaneità, le Aziende potranno attuare una diversa distribuzione dell'orario settimanale di lavoro dandone preventiva e immediata comunicazione alle RSU; fermo restando che il protrarsi di dette esigenze per un arco temporale superiore a 15 giorni, comporta l'applicazione di quanto previsto al comma 4.
6. La definizione di orari multiperiodali nonché la ripartizione settimanale dell'orario su 4 o 6 giorni, avverrà previo accordo tra Direzione ed RSU. Qualora entro 10 giorni lavorativi dalla data di convocazione non venga raggiunto l'accordo, la proposta sarà esaminata con le Organizzazioni sindacali competenti entro i 5 giorni successivi. Trascorso detto termine, le Parti, nella sfera delle rispettive prerogative e ruoli, potranno assumere le determinazioni ritenute opportune nell'ambito della propria libertà di iniziativa.
7. In caso di flessibilità multiperiodale le ore settimanali programmabili oscilleranno nella fascia 30 ÷ 46 ore con compensazione a livello annuo e con la maggiorazione del 20% sulla retribuzione oraria, così come definita dall'art. 35 ("*struttura retributiva*"), per le ore prestate oltre la 40esima.
8. Ai fini della definizione delle fasce di flessibilità in entrata/uscita, con compensazione anche ultragiornaliera, si procederà con accordo tra Direzione e RSU, ferma restando l'esigenza di garantire una compresenza non inferiore a 6 ore e trenta minuti, tenuto conto altresì delle caratteristiche del contesto urbano in cui si svolge l'attività lavorativa. L'orario giornaliero, settimanale e plurisetimanale sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi.
9. Per le Aziende che, alla data del 30 giugno 2005, applicano un orario di lavoro di 39 ore settimanali, le modalità attuative per il passaggio alle 38 ore settimanali, per i lavoratori non turnisti/semiturnisti, saranno definite con accordo in sede aziendale entro 6 mesi dalla stipula del presente CCNL.

#### *Turnisti /Semiturnisti*

10. L'orario normale dei lavoratori turnisti, vale a dire coloro che prestano la loro opera in turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne, è di 40 ore settimanali.
11. Gli schemi di turno, che saranno oggetto di esame congiunto tra Azienda e RSU, potranno prevedere le modalità attuative relative all'utilizzo delle ore di riduzione orario, ex festività e permessi aggiuntivi di cui al presente articolo.
12. Le Aziende stabiliranno una turnazione settimanale in modo che al lavoratore vengano richieste prestazioni alternate tra mattino, pomeriggio e notte.
13. La misura di 40 ore settimanali dell'orario di lavoro si intende applicabile anche ai semiturnisti, vale a dire a coloro che prestano la loro opera in turni di lavoro con solo due prestazioni giornaliere. Al riguardo sono fatti salvi regimi d'orario settimanali inferiori alle 40 ore, laddove vigenti e definiti da contrattazione collettiva di livello nazionale preesistente.
14. Gli schemi di turnazione dovranno prevedere una turnazione settimanale tale da richiedere ai lavoratori prestazioni alternate tra mattino, pomeriggio e notte, con limiti di intervallo tali da evitare sequenze oltre 6 giorni lavorativi consecutivi e con fruizione di riposo settimanale non inferiore alle 24 ore.

#### *Pause*

15. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, la pausa giornaliera è normalmente prevista nell'articolazione degli orari di lavoro definiti in sede aziendale. Con riferimento al personale addetto ai processi produttivi presidiati in turno continuo avvicendato e/o in semiturno, con la necessità di permanere ininterrottamente nel posto di lavoro, le Parti si danno atto che le

vigenti prassi a livello aziendale o territoriale già consentono la fruizione della pausa minima di legge, anche agli effetti dell'applicazione dell'art. 51, comma 2, lettera c), TUIR.

#### *Permessi annui retribuiti*

##### *A) Riduzione orario di lavoro*

16. Per il personale turnista la riduzione dell'orario di lavoro è pari a 160 ore annue, ore che rientrano a tutti gli effetti nell'ambito della pianificazione annua dell'orario di lavoro e vanno conseguentemente fruite a giornata.
17. Per le Aziende che applicano per il personale semiturnista un orario di lavoro settimanale di 40 ore, la riduzione dell'orario di lavoro è pari a 76 ore annue.
18. Per le Aziende che già applicavano la riduzione di orario per il personale turnista di 160 ore, i lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del CCNL 24 luglio 2001 ed addetti a turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne hanno altresì diritto a 6 giorni di permesso retribuito all'anno. Tali permessi giornalieri si intendono assorbibili in caso di ulteriori e future riduzioni di orario derivanti da contrattazione collettiva o provvedimenti legislativi.

##### *B) Permessi speciali*

19. Ai lavoratori turnisti che prestano la loro opera in centrali termiche o in caverna in condizioni di particolare gravosità o disagio, la cui determinazione è demandata a livello aziendale, possono essere concessi permessi speciali fino ad un massimo di 4 giorni. Tali permessi, che assorbono analoghi benefici eventualmente già in atto in sede aziendale, si intendono assorbibili in caso di ulteriori e future riduzioni d'orario derivanti da contrattazione collettiva o provvedimenti legislativi.
20. Ai lavoratori giornalieri che eseguono lavori che comportino permanenza su sostegni degli elettrodotti a tensione superiore a 60 kv, vengono riconosciuti due intervalli giornalieri di riposo, cumulabili anche in un unico intervallo, di 15 minuti ciascuno. In alternativa, restano confermate le discipline aziendali vigenti derivanti da precedente contrattazione collettiva nazionale in materia.
21. Ai lavoratori giornalieri già percettori dell'indennità "lavori gravosi", vengono mantenute le condizioni normative vigenti derivanti da precedente contrattazione collettiva di livello nazionale.
22. I permessi retribuiti, derivanti da contrattazione collettiva nazionale, per i lavoratori giornalieri che operano in condizioni di particolare gravosità o disagio in centrali termiche (compresi gli addetti a miniere a cielo aperto annesse alle centrali stesse), geotermiche e all'interno delle centrali in caverna, nonché per i lavoratori giornalieri che effettuano l'ispezione delle gallerie di derivazione subito dopo lo svuotamento, restano riconosciuti ai lavoratori già fruitori dei permessi stessi alla data di sottoscrizione del CCNL 24 luglio 2001 sempre che continuino a ricorrere i presupposti per la loro concessione.

#### *Dichiarazione a verbale*

- 1) Banca Ore – Le Parti convengono di istituire, dal 1° gennaio 2007, nelle Aziende che occupano più di 250 dipendenti al 31 dicembre 2006, la banca ore per tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per le ore di straordinario prestate oltre le 80 ore annue, fatta eccezione per le prestazioni rese con riferimento alle causali di cui al comma 3 dell'art. 41( "lavoro straordinario - lavoro festivo - lavoro notturno") del vigente CCNL.  
Il lavoratore, in alternativa al pagamento, potrà esercitare la propria scelta in ordine all'accantonamento nella banca ore delle quote orarie relative a prestazioni straordinarie effettuate oltre il limite annuo sopra indicato, comunicandola formalmente all'azienda entro la fine di ogni anno per l'anno solare successivo.

Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta mensilmente al lavoratore la maggiorazione retributiva nella misura onnicomprensiva del 50% rispetto a quelle contrattualmente previste.

Le quote accantonate nella banca ore individuale potranno essere utilizzate dai lavoratori - sotto forma di riposi compensativi - entro il termine di cui all'art. 29 ("ferie"), comma 5, del presente CCNL. Al termine di detto periodo, le eventuali ore residue non utilizzate, saranno compensate con la retribuzione in atto.

L'utilizzo delle ore accantonate con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà realizzarsi d'intesa con l'Azienda, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Le ore accantonate saranno evidenziate mensilmente nel prospetto paga.

Alle RSU saranno annualmente fornite informazioni in merito al numero dei lavoratori che hanno optato per l'accantonamento nella banca ore, alle ore complessivamente accantonate ed a quelle utilizzate dai lavoratori. In tale sede le Parti valuteranno l'opportunità di procedere allo svuotamento della banca ore anche con pagamenti integrali o parziali con riferimento alle casistiche sotto riportate, da ritenersi eccezionali sia per la tipologia che per le dimensioni:

- nuovi impianti (progettazioni, costruzioni, addestramento, messa in esercizio);
- grandi manutenzioni pluriennali;
- eventi eccezionali ( es. cambiamento di sistemi operativi, gestionali ed amministrativi).

L'istituto della banca ore non si applica in concomitanza con l'applicazione di regimi di orario multiperiodale. Le modalità di applicazione ai lavoratori a tempo parziale della presente normativa saranno valutate a livello aziendale.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi già in atto che regolamentano la materia a livello aziendale.

Decorso un anno dall'avvio della sperimentazione, le Parti stipulanti verificheranno l'andamento della banca ore.

- 2) Permessi speciali - Le Parti convengono che i permessi speciali di cui al comma 19 possono essere concessi – sempre che ricorrano i relativi presupposti – fino ad un massimo di 7 giorni nei confronti dei lavoratori turnisti già fruitori di permessi speciali in tale misura.
- 3) Schemi di turno - Le Parti confermano che nulla è innovato rispetto alla vigente disciplina collettiva, anche a livello aziendale, in materia di condizioni e articolazione degli schemi di turno/semiturno, ivi comprese le specifiche previsioni su pause, riposi giornalieri e settimanali e riconoscono - secondo quanto evidenziato in premessa - che la normativa sui permessi contenuta nel presente articolo assicura una protezione adeguata a detti lavoratori.

### **Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva**

Enel	Commi 18, 19, 22, 23, 25, 26, 29, 30, 31, 32 - 2° 3° DV ex art 40 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Comma 18 ex art 26 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (fino a 7 gg per i turnisti fruitori al 24 luglio 2001) 11° DV ex art 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989
Eon	Commi 18, 19, 22, 23, 25, 26, 29, 30, 31, 32 - 2° 3° DV ex art 40 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Comma 18 ex art 26 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (fino a 7 gg per i turnisti fruitori al 24 luglio 2001) 11° DV ex art 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989
A2A (per il solo ramo acquisito da E.ON)	Commi 18, 19, 22, 23, 25, 26, 29, 30, 31, 32 - 2° 3° DV ex art 40 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Comma 18 ex art 26 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (fino a 7 gg per i turnisti fruitori al 24 luglio 2001) 11° DV ex art 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989
Edipower	Commi 18, 19, 22, 23, 25, 26, 29, 30, 31, 32 - 2° 3° DV ex art 40 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Comma 18 ex art 26 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (fino a 7 gg per i turnisti fruitori al 24 luglio 2001) 11° DV ex art 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989

Tirreno Power    Commi 18, 19, 22, 23, 25, 26, 29, 30, 31, 32 - 2° 3° DV ex art 40 ccnl Enel 21 febbraio 1989  
Comma 18 ex art 26 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (fino a 7 gg per i turnisti fruitori al 24 luglio 2001)  
11° DV ex art 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989

Terna             Commi 18, 19, 22, 23, 25, 26, 29, 30, 31, 32 - 2° 3° DV ex art 40 ccnl Enel 21 febbraio 1989  
Comma 18 ex art 26 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (fino a 7 gg per i turnisti fruitori al 24 luglio 2001)  
11° DV ex art 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989

GSE               Commi 18, 19, 22, 23, 25, 26, 29, 30, 31, 32 - 2° 3° DV ex art 40 ccnl Enel 21 febbraio 1989  
Comma 18 ex art 26 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (fino a 7 gg per i turnisti fruitori al 24 luglio 2001)  
11° DV ex art 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989

SOGIN            Commi 18, 19, 22, 23, 25, 26, 29, 30, 31, 32 - 2° 3° DV ex art 40 ccnl Enel 21 febbraio 1989  
Comma 18 ex art 26 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (fino a 7 gg per i turnisti fruitori al 24 luglio 2001)  
11° DV ex art 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989

Assoelettrica    Ex. Art. 11 - ccnl Assoelettrica 12 giugno 1996

### **Leggi di riferimento**

Direttiva comunitaria 93/104CE

Direttiva comunitaria 2000/34CE

Legge 8 marzo 2000, n. 53

D. lgs. 8 aprile 2003, n. 66, "Riforma dell'orario di lavoro" come modificato dal D. lgs. 19 luglio 2004, n. 213

## Art. 27

### Giorni festivi e riposi – Festività soppresse

#### *Giorni festivi*

1. 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.
2. Per i lavoratori che prestano servizio in località nelle quali la ricorrenza del S. Patrono cade sempre in uno dei giorni riconosciuti festivi ai sensi del presente articolo, verrà definito, una volta per tutte, in sede sindacale locale, altro giorno di festa sostitutivo, fatta eccezione per i lavoratori che prestino servizio nell'ambito del Comune di Roma per i quali vale la specifica disposizione dell'art. 1 del DPR 28 dicembre 1985, n. 792.  
Qualora la ricorrenza del S. Patrono venga a coincidere con il lunedì dopo Pasqua, ai lavoratori interessati, viene concesso un giorno di festa sostitutivo nel martedì successivo.

#### *Riposi Giornalieri*

3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di undici ore di riposo consecutivo ogni 24.  
A fronte di una protezione adeguata, definita dalle Parti, ai sensi della premessa dell'art. 26 del presente CCNL, è consentita la deroga alla fruizione intera e continuativa di detto periodo di riposo giornaliero per i lavoratori turnisti e semiturnisti secondo quanto stabilito dalla specifica disciplina collettiva vigente (D.V. n. 3 art. 26), nonché per i lavoratori reperibili in relazione a quanto previsto dall'art. 39 (“reperibilità”) e dalla D.V. n. 2 dell'art. 41 (“lavoro straordinario - lavoro festivo - lavoro notturno”) del presente CCNL.
4. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo a tutti gli effetti, mentre viene considerato festivo il giorno fissato per il riposo, nei casi previsti o richiamati dall'art. 9 del D.lgs n. 66/2003, per i lavoratori addetti:
  - alla sorveglianza e/o manutenzione delle opere di presa, dei canali di carico e scarico;
  - all'esercizio/manutenzione (organizzata in turno) delle centrali, delle stazioni e delle cabine presidiate;
  - all'esercizio/manutenzione (organizzata in turno) e alla sorveglianza delle linee, delle reti e delle cabine;
  - alle attività correlate ai tempi di funzionamento della “borsa elettrica”.
5. Per i lavoratori che siano normalmente addetti ad altre attività tecniche inerenti agli impianti di cui sopra, le ore di lavoro eventualmente prestate in giorno di domenica - che costituisce per essi il normale giorno di riposo - vanno compensate con la sola maggiorazione del 60% (o del 75% per le eventuali ore prestate di notte) della retribuzione oraria, fermo restando per detti lavoratori il diritto al riposo compensativo in altro giorno non festivo della settimana, da fruire, di norma, nella settimana successiva.
6. Il trattamento previsto dal comma precedente compete anche ai lavoratori di cui al 4° comma nel caso di spostamento del loro giorno di riposo settimanale.
7. Per i lavoratori di cui al 4° e 5° comma del presente articolo, in caso di spostamento, per effettive esigenze di servizio (esclusi, quindi, i casi di spostamento per far fronte ad assenze di natura preordinata o prolungata come ferie, malattia, infortuni e permessi, salvo casi del tutto straordinari e ad eccezione del primo giorno), del giorno di riposo prestabilito, devono essere informati almeno 48 ore prima del giorno fissato per il riposo stesso; se tale spostamento è avvenuto per motivi di servizio senza tale preavviso, essi hanno diritto, per il giorno in cui avrebbero dovuto avere il riposo, ad una indennità pari al 40% della retribuzione giornaliera. Qualora, però, il nuovo giorno di riposo compensativo venga a cadere in giorno festivo infrasettimanale, essi hanno diritto, per detto giorno, ad una indennità pari al 100% della

retribuzione giornaliera. Dette indennità non spettano a coloro che prestano la propria attività in turno.

8. Ai lavoratori di cui al 4° comma del presente articolo, che non prestano la propria attività in turno, si garantisce peraltro che il giorno di riposo cada di domenica almeno una volta ogni quattro settimane. Ove questo eccezionalmente non avvenga sarà loro dovuta, per la domenica di cui rimanessero privati, un'indennità pari al 60% della retribuzione giornaliera.
9. Nelle vigilie delle festività di Capodanno (31 dicembre), della Pasqua (Sabato Santo) e del Natale (24 dicembre), nonché nella giornata del 2 novembre, al personale non indispensabile alle necessità del servizio le Aziende concederanno libertà nelle ore pomeridiane.
10. Qualora esigenze improcrastinabili di servizio non consentano ai dipendenti il godimento del beneficio suddetto, a tali lavoratori saranno concessi - in sostituzione o ad integrazione di tale beneficio - permessi retribuiti pomeridiani fino a quattro mezzeggiate (eventualmente cumulabili) della durata massima di quattro ore ciascuno, da fruire entro il primo quadrimestre dell'anno successivo. Per i lavoratori turnisti, detti permessi retribuiti vanno riconosciuti indipendentemente dall'orario del turno osservato in ciascuna delle giornate di cui al comma precedente.

#### *Trattamento Festività in caso di coincidenza con la domenica*

11. Il trattamento spettante ai lavoratori in caso di coincidenza con la domenica delle giornate considerate festive dalla vigente legislazione in materia (legge 27 maggio 1949, n. 260, legge 5 marzo 1977, n. 54, e DPR 28 dicembre 1985, n. 792), nonché della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove il dipendente lavora è regolato dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, e dagli artt. 1, 3 e 4 dell'Accordo Interconfederale 3 dicembre 1954, restando inteso che per i lavoratori per i quali è consentito il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, il trattamento di cui al citato Accordo Interconfederale verrà corrisposto in caso di coincidenza delle festività di cui sopra con il giorno di riposo settimanale.  
Nessun compenso aggiuntivo è dovuto in caso di festività infrasettimanali non lavorate.

#### *Festività soppresse*

12. In relazione al combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, del DPR 28 dicembre 1985, n. 792, e della legge 20 novembre 2000, n. 336, a compensazione ed in luogo delle festività civili e religiose soppresse vengono riconosciute quattro giornate di permesso retribuito all'anno, fruibili anche in pacchetti di ore.
13. Detti permessi vengono attribuiti in proporzione al servizio prestato nell'anno con gli stessi criteri seguiti al riguardo per l'istituto delle ferie e devono essere goduti entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello cui si riferiscono. Ove comprovate esigenze di servizio non consentano il godimento dei permessi entro detta data, essi sono compensati con la normale retribuzione giornaliera in atto alla data medesima.
14. 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.

\*

\* \*

#### *Fattispecie particolare (guardiadighe)*

15. Nei confronti del personale per il quale venga adottata una soluzione per la vigilanza delle dighe - ai sensi del DPR 1° novembre 1959, n. 1363 - che comporti lo svolgimento di una prestazione lavorativa ordinaria per tutti i giorni della settimana, realizzando in tal modo uno schema di rotazione tra gli addetti, per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato nella

giornata di domenica viene riconosciuta un'indennità pari al 70% del valore orario del minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore.

L'indennità di cui al presente comma viene riconosciuta anche nei confronti del personale di manutenzione civile idraulica con compiti anche di guardiacanali, qualora svolga quest'ultima attività, in regime di lavoro ordinario, nella giornata di domenica.

In considerazione delle ragioni di sicurezza cui è finalizzata l'attività di cui al presente comma - svolta in attuazione delle vigenti disposizioni (art. 15, DPR 1° novembre 1959, n. 1363) - le Parti confermano per tale personale, ai sensi della premessa dell'art. 26 del presente CCNL, le discipline collettive, ivi comprese le specifiche previsioni su pause, riposi giornalieri e settimanali, già vigenti anche a livello aziendale.

#### *Dichiarazione a verbale*

- 1) Lavoro prestato in giorno di riposo settimanale - Le Parti convengono che ai lavoratori i quali nel normale giorno di riposo settimanale effettuino prestazioni lavorative pari o superiori a quattro ore, compete un'intera giornata di riposo compensativo, da fruire di norma nella settimana successiva, fermo restando il diritto al compenso della sola maggiorazione del 60% (o del 75% per le eventuali ore prestate di notte) della retribuzione oraria per le ore di lavoro effettivamente prestate. Le Parti, in conformità a quanto previsto nella premessa dell'art. 26 del presente CCNL, si danno altresì atto, che le prestazioni rese in giorno di riposo settimanale per un periodo inferiore alle quattro ore non pregiudicano il godimento della giornata di riposo settimanale.

#### **Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva**

Federutility                      possibilità di accordo aziendale una diversa regolamentazione in linea con la disciplina di cui al contratto Federelettrica 9 luglio 1996 su ore pomeridiane Natale Capodanno Pasqua (vedi accordo Federelettrica art 54)

#### **Accordi interconfederali**

Accordo Interconfederale 3 dicembre 1954

#### **Leggi di riferimento**

Legge 27 maggio 1949, n. 260

Legge 31 marzo 1954, n. 90

D.P.R. 1 novembre 1959, n. 1363

Legge 5 marzo 1977, n. 54

D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

Legge 20 novembre 2000, n. 336

D. lgs. 8 aprile 2003, n. 66, "Riforma dell'orario di lavoro"

## Art. 28

### Assenze - Permessi e brevi congedi - Cariche pubbliche - Aspettativa

#### Assenze

1. Tutte le assenze – qualora il lavoratore non abbia potuto darne preventivo avvertimento - debbono essere comunicate (fermo restando la successiva giustificazione se richiesta) dal dipendente all'Azienda entro le prime due ore (decorrenti dall'orario "base" in caso di regimi di orario flessibile) della mattina del primo giorno di assenza stessa, salvo casi di forza maggiore.

#### Permessi e brevi congedi

2. Al lavoratore che ne faccia domanda, l'Azienda può accordare permessi e brevi congedi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.
3. Al lavoratore potranno essere concessi congedi per eventi e cause particolari e per la formazione, secondo quanto previsto dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive modificazioni ed integrazioni, da definire a livello aziendale.
4. Fermo restando quanto stabilito dalle disposizioni vigenti in materia, permessi retribuiti, non computabili come ferie, potranno essere concessi ai lavoratori in occasione di eventi di carattere familiare e personale di particolare importanza (esempio: nascita, visite selettive e attitudinali di leva, visite mediche di controllo da parte dei competenti organismi del Servizio sanitario nazionale, dell'INPS o dell'INAIL; testimonianze in processi civili o penali per cause di servizio conguagliandosi, in quest'ultimo caso, la retribuzione con l'importo delle indennità eventualmente percepite dal lavoratore).
5. In occasione del matrimonio, il lavoratore ha diritto ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabile come ferie, senza decurtazione della retribuzione.

#### Cariche pubbliche

6. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

#### Aspettativa

7. Fermo restando quanto stabilito dalle disposizioni di legge vigenti in materia, al lavoratore non in prova può essere concesso, per motivi da valutarsi in via discrezionale dall'Azienda e purché questo non pregiudichi l'andamento del servizio, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno, senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità a qualsiasi fine.
8. Al termine dell'aspettativa l'Azienda assegna all'interessato un posto di lavoro di categoria e inquadramento pari a quella dell'interessato comportante l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle da lui svolte prima dell'aspettativa.
9. L'aspettativa superiore ai 15 giorni decurta proporzionalmente la spettanza ferie annua.

#### Protocollo sulle Azioni Sociali

10. Si rinvia allo specifico Protocollo allegato al presente CCNL.

#### **Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva**

Enel	11° DV ex art 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989
Terna	11° DV ex art 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989
GSE	11° DV ex art 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989
E.ON	11° DV ex art 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989

A2A (solo per il ramo acquisito da E.On)

11° DV ex art 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989

Edipower

11° DV ex art 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989

Tirreno POver

11° DV ex art 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989

SOGIN

11° DV ex art 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989

### **Leggi di riferimento**

Protocollo sulle Azioni Sociali

Legge 8 marzo 2000, n. 53

## **Art. 29**

### **Ferie**

1. Il lavoratore ha diritto, per 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.
2. Dal computo dei suddetti giorni viene escluso il sabato che, agli effetti delle ferie, è considerato giornata non lavorativa, nel caso di ripartizione dell'orario di lavoro in cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì.
3. Nel fissare l'epoca del periodo di riposo, l'Azienda tiene conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.
4. 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.
5. Nel caso di provate esigenze di servizio o su esplicita richiesta del lavoratore, le ferie possono essere fruite fino al 30 aprile dell'anno successivo.
6. La risoluzione del rapporto, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate in proporzione ai mesi di servizio prestati.
7. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.
8. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui nel periodo delle ferie stesse sopraggiunga un'infermità di natura tale da comportare un ricovero ospedaliero pari a 24 ore, regolarmente certificato, anche di un solo giorno, ovvero una malattia non inferiore a giorni 3. Detto periodo di malattia si computa dal giorno in cui perviene all'unità di appartenenza del lavoratore, nell'arco del normale orario di lavoro, la comunicazione dell'insorgenza della malattia stessa. Resta ovviamente inteso che i giorni di interruzione delle ferie per effetto della malattia o del ricovero non comportano automatico prolungamento del programmato periodo di ferie.

#### *Dichiarazioni a verbale*

- 1) Ferie nel primo anno di assunzione - Ai lavoratori regolati dal Contratto vengono accordati, nell'anno solare di assunzione, tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi dell'anno stesso intercorrenti tra la data della assunzione medesima ed il 31 dicembre immediatamente successivo.  
Inoltre, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga prima del compimento del primo anno di servizio, si detrae 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 prestati.
- 2) Computo ferie in caso di assenze nel corso dell'anno - Le ferie sono concesse al lavoratore in proporzione al servizio prestato nell'anno. Tuttavia, in linea di correttezza, non è 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 per malattia non superino complessivamente nell'anno i mesi sei. Superato tale periodo, resta affidato alle Aziende valutare se ed entro quali limiti dare applicazione al principio della concessione delle ferie in proporzione al servizio effettivamente prestato.

- 3) Spettanza ferie in caso di ripartizione orario di lavoro su sei giorni - Qualora la ripartizione dell'orario di lavoro settimanale sia in sei giorni, il periodo di ferie spettante ai lavoratori viene così stabilito:
- 24 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.
- 4) Festività infrasettimanali cadenti in periodo di ferie – Le festività infrasettimanali cadenti in periodo di ferie non vengono computate come giornate di ferie .

## Art. 30

### Diritto allo studio

1. Ai lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, Università, statali pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali verranno concessi permessi retribuiti in misura da concordarsi aziendalmente.
2. Sono fatte salve le discipline aziendali vigenti alla data di entrata in vigore del CCNL 24 luglio 2001; fermo restando, ai fini più specifici attinenti la formazione dei lavoratori, quanto previsto all'art. 11 del presente CCNL.

### Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva

Federutility	Ex art 32 ccnl Federelettrica 9 luglio 1996 Ex art.33 ccnl Federelettrica 9 luglio 1996
Enel	Ex art 20 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Ex art 21 ccnl Enel 21 febbraio 1989
Terna	Ex art 20 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Ex art 21 ccnl Enel 21 febbraio 1989
GSE	Ex art 20 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Ex art 21 ccnl Enel 21 febbraio 1989
SOGIN	Ex art 20 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Ex art 21 ccnl Enel 21 febbraio 1989
Edipower	Ex art 20 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Ex art 21 ccnl Enel 21 febbraio 1989
E.ON	Ex art 20 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Ex art 21 ccnl Enel 21 febbraio 1989
A2A (per il solo ramo acquisito da E.ON)	Ex art 20 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Ex art 21 ccnl Enel 21 febbraio 1989
Tirreno Power	Ex art 20 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Ex art 21 ccnl Enel 21 febbraio 1989

## **Art. 31**

### **Tutela della maternità/paternità**

1. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.
2. Peraltro, le Aziende riconoscendo il valore sociale della maternità garantiranno alla lavoratrice durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro dovuta a gravidanza e puerperio la corresponsione del 100% della retribuzione del mese precedente a quello di inizio di detta astensione.
3. Sono fatte salve le vigenti condizioni di miglior favore derivanti da precedente contrattazione collettiva di livello nazionale. Entro la vigenza del CCNL 5 marzo 2010, le Parti monitoreranno le situazioni in essere nelle aziende del settore al fine di individuare le iniziative più opportune.

## Art. 32

### Malattia, infortuni e cure termali

#### *Conservazione del posto*

1. Nel caso di assenza per malattia regolarmente accertata e tale da costituire impedimento alla prestazione di servizio, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi. 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 malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley o a degenze ospedaliere.
2. Il diritto alla conservazione del posto viene comunque meno quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga il limite di 18 mesi di assenza (32 mesi nel caso di malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley) entro l'arco massimo di 36 mesi consecutivi. Nel computo dei predetti limiti non si tiene conto dei periodi di degenza ospedaliera.
3. Superati i periodi previsti dai precedenti commi, per la conservazione del posto e durante i quali decorre l'anzianità, al lavoratore che ne faccia richiesta potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita con decorrenza dell'anzianità, fino ad un massimo di 12 mesi.
4. Qualora l'assenza per malattia abbia a protrarsi oltre i periodi indicati al 1° o 2°, ed al 3° comma del presente articolo, il rapporto di lavoro può essere risolto su iniziativa dell'Azienda o su richiesta del lavoratore. In entrambi i casi il lavoratore ha diritto alle normali indennità di fine lavoro, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Qualora non avvenga la risoluzione del rapporto trascorsi i termini suddetti, il rapporto di lavoro rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti dell'indennità sostitutiva del preavviso.

#### *Trattamento economico*

6. Al lavoratore, non in prova, assente per malattia viene corrisposta durante i periodi di assenza di cui al comma 1 l'intera retribuzione per un periodo di 12 mesi, elevati a 18 mesi in caso di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley o a degenze ospedaliere.
7. Per i periodi di assenza di cui al comma 2, viene corrisposta la retribuzione intera fino al raggiungimento del limite di 18 mesi (per il cui computo sono utilmente considerati anche i periodi di degenza ospedaliera). Nel caso di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley – anche se non comportanti ricovero ospedaliero - la retribuzione viene corrisposta nella misura intera fino al limite massimo di 24 mesi e nella misura del 70% della retribuzione, come definita dal comma 1 dell'art. 35 (“*struttura retributiva*”), per un ulteriore periodo massimo di 8 mesi.
8. 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 (e cioè fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si sono stabilizzati), ed il relativo periodo non è computato ai fini del raggiungimento dei limiti di cui ai precedenti commi 1° e 2°.
9. Ferma restando la disciplina legislativa vigente in materia, il trattamento economico di malattia ed infortunio di cui al presente articolo, verrà assicurato mediante integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti assicuratori, che saranno anticipate dall'azienda alle normali scadenze retributive
10. Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato, nei casi di erogazione delle indennità da parte degli Istituti assicuratori, al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte degli Istituti stessi ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze per malattia nonché alla presentazione della documentazione prevista dalle normative vigenti in materia.

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

#### *Comunicazione dell'assenza, certificazione e controlli*

12. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 28 ("assenze – permessi e brevi congedi – cariche pubbliche - aspettativa") in materia di giustificazione dell'assenza, l'incapacità lavorativa per malattia deve essere provata con certificato medico. Il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'Azienda, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, o dal proseguimento della stessa, il certificato medico attestante lo stato di malattia che costituisce impedimento alla prestazione lavorativa.
13. Il lavoratore che, in relazione e durante il periodo della malattia, debba trasferirsi in località diversa dalla sua abituale residenza, deve darne preventiva comunicazione all'Azienda per gli opportuni controlli. In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.
14. E' facoltà dell'Azienda far constatare in qualsiasi momento tale incapacità dai competenti organismi del Servizio sanitario nazionale nei termini e secondo le modalità previste dalle leggi vigenti.

Il lavoratore ha diritto di essere informato, mediante comunicazione scritta, dell'esito della visita medica cui l'Azienda lo abbia fatto sottoporre. A tal fine vale anche la copia del referto medico eventualmente rilasciata al lavoratore al momento della visita.

Qualora l'esito della visita di controllo indichi una prognosi inferiore a quella risultante dal certificato del medico curante del lavoratore, questi dovrà riprendere servizio entro il termine prescritto dal medico di controllo. In tale eventualità, se la prognosi del medico di fiducia è superiore a 20 giorni, il lavoratore può chiedere - entro tre giorni lavorativi dalla comunicazione dell'esito della visita di controllo e comunque non oltre la data di rientro stabilita dal medico di controllo - la nomina di un terzo medico individuato in accordo con l'Azienda. Nelle more della decisione il lavoratore non è tenuto a riprendere servizio fino alla scadenza della prognosi più lunga ed il periodo di assenza viene ovviamente computato agli effetti del 1° e 2° comma del presente articolo.

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

#### *Cure termali*

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

#### *Situazioni particolari*

17. Per la somministrazione delle terapie emodialitiche verranno concessi permessi retribuiti esclusi comunque dal computo dei periodi di cui ai commi 1° e 2° del presente articolo.

18. I casi di donazione di organi, debitamente certificati, sono considerati malattia a tutti gli effetti contrattuali, fatto salvo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge per fattispecie particolari ( es. donazione midollo osseo).

#### *Dichiarazione a verbale*

- 1) Trattamento lavoratori t.b.c. - Ove l'affezione tubercolare, in relazione alla quale sia avvenuto il ricovero o sia stata riconosciuta dall'INPS l'indispensabilità del ricovero stesso o della cura ambulatoriale, si protragga oltre il limite massimo previsto per la corresponsione della retribuzione di cui al 6° o 7° comma del presente articolo, l'Azienda corrisponderà al lavoratore che si trovi ancora ricoverato o nei confronti del quale permanga, a giudizio dell'INPS, l'indispensabilità del ricovero o della cura ambulatoriale, la retribuzione mensile - quale definita nell'art. 35 ("*struttura retributiva*") - nella misura pari al 70% fino ad un periodo massimo di 12 mesi.  
Resta comunque garantito al lavoratore il diritto alla conservazione del posto, senza decorrenza di anzianità, fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione, nonché, in caso di rientro, alla utilizzazione con mansioni ed orario adeguati alle residue capacità lavorative, secondo quanto disposto dall'art. 10 della legge 6 agosto 1975, n. 419.
- 2) Limiti temporali espressi in mesi – I limiti temporali espressi in mesi nel presente articolo sono da intendersi tutti di 30 giorni ciascuno.
- 3) Interpretazione autentica - le Parti firmatarie del presente CCNL si danno atto che i trattamenti di malattia ed infortunio di cui al presente articolo già corrisposti in relazione al versamento della contribuzione di malattia nei confronti dell'INPS hanno carattere integrativo e di anticipazione delle prestazioni dovute per legge dal medesimo Istituto.

#### **Leggi di riferimento**

Legge 6 agosto 1975, n. 419, "Trattamento lavoratori t.b.c.="

## Art. 33

### Servizio militare/Servizio civile

1. Per adempiere agli obblighi di leva (servizio militare o servizio sostitutivo civile) o il richiamo alle armi viene sospeso, a termini di legge, il rapporto di lavoro, con diritto alla conservazione del posto e ai trattamenti economico normativi previsti dalle leggi vigenti.
2. 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 dell'Azienda per riprendere servizio. In mancanza, il rapporto di lavoro è risolto. Detto periodo, non utile ai fini del trattamento di fine rapporto, viene computato agli effetti degli istituti contrattuali connessi con l'anzianità.

#### *Dichiarazione a verbale*

- 1) Legge 23 agosto 2004, n. 226 – sospensione del servizio obbligatorio di leva - Le Parti si danno atto che gli effetti di quanto previsto dal presente articolo, relativamente all'adempimento degli obblighi di leva, sono sospesi a decorrere dal 1° gennaio 2005, in virtù di quanto previsto dal D. lgs 8 maggio 2001, n. 215 e dalla legge 23 agosto 2004, n. 226 .

#### **Leggi di riferimento**

D.lgs 8 maggio 2001 n. 215

Legge 23 agosto 2004, n. 226

## Art. 34

### Lavoratori sottoposti a procedimento penale

1. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a provvedimenti restrittivi della libertà personale (o comunque tali da impedire la prestazione del lavoratore sottoposto a procedimento penale) per reati commessi nell'espletamento delle mansioni ad esso affidate, l'Azienda, ove non ricorrano gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 25 (*"provvedimenti disciplinari"*) del presente Contratto, corrisponde al lavoratore interessato, per la durata dell'interruzione del servizio, la retribuzione quale definita dall'art. 35 (*"struttura retributiva"*) del Contratto.
2. Il lavoratore è tenuto a mettersi a disposizione dell'Azienda entro 8 giorni dal momento in cui avrà riacquisito la libertà personale.
3. In ogni altro caso di interruzione del servizio dovuta a provvedimenti restrittivi della libertà personale del lavoratore o comunque tali da impedirne la prestazione lavorativa, ove non ricorrano gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 25 (*"provvedimenti disciplinari"*) del presente Contratto, è fatta salva, ove già esistente a livello aziendale, la conservazione del rapporto di lavoro del lavoratore non in prova (per un periodo di 12 mesi), che rimane sospeso a tutti gli effetti, senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità. Successivi periodi di interruzione si considerano continuativi quando il lavoratore abbia ripreso servizio, fra l'uno e l'altro, per una durata inferiore ai 30 giorni consecutivi. Alla scadenza dei dodici mesi si realizza la risoluzione del rapporto di lavoro con la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
4. Sono fatte salve le vigenti condizioni di miglior favore derivanti da precedente contrattazione collettiva di livello nazionale.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

- 1) Assistenza legale - A favore dei lavoratori di cui al comma 1, salvo i casi di dolo o colpa grave degli stessi, l'Azienda fornirà a proprio carico l'assistenza legale nei limiti delle tariffe professionali esistenti.

#### Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva

Federutility	Ex art 19 ccnl Federelettrica 9 luglio 1996
Enel	Ex art 13 ccnl Enel 21 febbraio 1989
EOn	Ex art 13 ccnl Enel 21 febbraio 1989
A2A(per il solo ramo acquisito da E.ON)	Ex art 13 ccnl Enel 21 febbraio 1989
Edipower	Ex art 13 ccnl Enel 21 febbraio 1989
Tirreno Power	Ex art 13 ccnl Enel 21 febbraio 1989
Terna	Ex art 13 ccnl Enel 21 febbraio 1989
GSE	Ex art 13 ccnl Enel 21 febbraio 1989
SOGIN	Ex art 13 ccnl Enel 21 febbraio 1989
Assoelettrica	Ex art 32 ccnl Assoelettrica 12 giugno 1996

## Art. 35

### Struttura retributiva

1. La retribuzione è composta dalla somma delle seguenti due voci:
  - stipendio o paga, costituito dai minimi di cui alla tabella riportata in calce al presente articolo e dai corrispettivi eventualmente spettanti a titolo di aumenti periodici di anzianità e di merito, nonché dagli importi “ad personam” riferiti agli ex istituti contrattuali dei supplementi dei minimi, aumenti biennali/scatti di anzianità, dei livelli salariali di categoria;
  - ex indennità di contingenza.
2. 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 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.
3. In aggiunta alla retribuzione, vengono corrisposti i seguenti emolumenti:
  - tredicesima e quattordicesima mensilità, disciplinate dall'art. 37 (“Tredicesima e quattordicesima mensilità”);
  - elemento distinto della retribuzione (EDR), pari a €10,33 di cui al Protocollo 31 luglio 1992.
4. Inoltre, al verificarsi dei presupposti fissati negli articoli del presente Contratto, è prevista l'erogazione delle seguenti indennità/compensi:
  - turno/semiturno
  - ore notturne
  - reperibilità
  - mancato preavviso spettante in caso di spostamento del riposo settimanale
  - mancato riposo settimanale in giorno domenicale almeno 1 settimana ogni 4
  - ore viaggio
  - mancata esecuzione lavoro programmato
  - rischio cassa/maneggio danaro
  - utilizzo del certificato di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore di 1° grado
  - lavori sotto tensione
  - utilizzo del certificato di qualificazione per l'esecuzione di saldature
  - capo formazione
  - lavori gravosi
  - bilinguismo
  - guida
  - temporanea apprendisti
  - lavoro festivo e straordinario
  - ore ordinarie domenicali turno/semiturno
  - assegni “ad personam”
5. 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 per multe, sospensioni ed assenze ingiustificate.
6. Durante il periodo della fruizione delle ferie, oltre alla “retribuzione”, così come definita al comma 1 del presente articolo, continuano ad essere corrisposti, ove esistenti, gli assegni “ad personam” per “riduzione orario”, nonché le indennità fisse mensili.

7. Il trattamento economico in caso di malattia od infortunio, salva diversa specificazione, corrisponde a quello di cui al precedente comma 6, limitando l'erogazione delle predette indennità ad un periodo coincidente con quello delle ferie spettanti, maggiorato di 15 giorni all'anno.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

- 1) *Assegni "ad personam"* - Si chiarisce che i cosiddetti assegni "ad personam" in atto nei confronti di alcuni lavoratori seguiranno le sorti delle corrisposizioni dalle quali traggono origine (esempio: assegni di merito, indennità particolari, livelli salariali di categoria, ecc.).
- 2) *Ex supplementi dei minimi ed Aumenti biennali/scatti di anzianità "ad personam"* - Vale quanto specificatamente stabilito nell'art. 36 ("Aumenti periodici di anzianità").
- 3) *Passaggio di categoria a seguito di mutamento mansioni* - In tutti i casi di passaggio definitivo in categoria superiore, il lavoratore ha diritto al minimo di stipendio o paga stabilito per tale categoria, e alla relativa ex indennità di contingenza conservando in cifra gli aumenti periodici di anzianità e gli importi "ad personam" a titolo di ex "supplementi minimi" e di ex "aumenti biennali/scatti di anzianità" già acquisiti; vengono invece assorbiti sino alla concorrenza della differenza fra i due minimi di stipendio o paga gli importi "ad personam" ex "livelli salariali di categoria" (soppressi dal 1992), gli aumenti di merito, nonché gli altri assegni "ad personam", salvo che, per questi ultimi, sia specificatamente previsto il loro "non assorbimento" in caso di passaggio di categoria.
- 4) *Retribuzione per festività infrasettimanali non lavorate* - Si ribadisce che la retribuzione mensile (paga o stipendio e contingenza 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.
- 5) *ERI* - Si chiarisce che sono parte integrante dello stipendio o paga gli importi corrisposti a titolo di ex elementi retributivi integrativi (ERI) ai sensi dei precedenti contratti collettivi.
- 6) *Importi in cifra* - Per effetto dell'individuazione dell'importo dei minimi e dell'ex indennità di contingenza in misura unica a livello di CCNL, le eventuali differenze rispetto a dette voci di retribuzione così come risultanti dalle precedenti contrattazioni di livello nazionale saranno conservate in cifra non assorbibile ai lavoratori in servizio alla data di stipula del CCNL 24 luglio 2001. Tali importi rientrano nel concetto di retribuzione così come definito dal comma 1 del presente articolo.
- 7) *Corresponsione "copertura economica"* - Ai lavoratori in forza alla data del 1° marzo 2010 verrà corrisposto un importo forfetario "copertura economica", nelle misure indicate nella tabella che segue.  
Tale importo, già comprensivo di qualsiasi incremento retributivo comunque riferibile al periodo che va dal 1° luglio 2009 al 28 febbraio 2010, è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.  
Circa le modalità di corresponsione, si precisa quanto segue:
  - l'importo forfetario, per le quote spettanti, verrà corrisposto in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di marzo 2010 e comunque entro il mese di aprile 2010;

- in caso di passaggio di categoria nel corso del periodo sopra considerato (dal 1° luglio 2009 al 28 febbraio 2010), gli importi da corrispondere saranno pro quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente la categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore ai 15 giorni;
  - in caso di assunzione nel corso del periodo sopra considerato (superato, peraltro, il periodo di prova) o per i lavoratori che abbiano avuto periodi di assenza non retribuita, l'importo in oggetto verrà corrisposto in proporzione ai mesi interi di servizio prestato (valore complessivo rapportato a 8) computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni;
  - per le assenze a retribuzione ridotta verificatesi nel periodo considerato, la "copertura economica" sarà corrisposta - per i periodi interessati - con la stessa percentuale di riduzione;
  - nel caso di prestazione a tempo parziale svolta nel corso del periodo sopra considerato la "copertura economica" sarà corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione;
  - per i contratti di inserimento la "copertura economica" verrà corrisposta in proporzione ai mesi interi di servizio prestato, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.
- 8) A decorrere dal 1° gennaio 2011 le Aziende verseranno ai Fondi di Previdenza Complementare di competenza operanti nel settore, ad incremento della misura della contribuzione minima a carico Azienda, un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 2 euro per ogni mensilità e di ulteriori 2 euro a decorrere dal 1° gennaio 2012 per i propri dipendenti iscritti ai predetti Fondi con versamento della relativa contribuzione. Resta ferma la misura della contribuzione a carico dei lavoratori aderenti .
- 9) Nel corso della vigenza contrattuale entro il primo semestre 2012 sarà effettuata nelle competenti sedi una verifica su eventuali significativi scostamenti inflazionistici tra i valori presi in considerazione agli effetti del presente CCNL ai fini di un eventuale recupero in termini di variazione dei minimi entro la vigenza stessa.

### MINIMI TABELLARI

Scala parametrica		Dal 1° Marzo 2010		Dal 1° Gennaio 2011		Dal 1° Gennaio 2012		Dal 1° Luglio 2012		Aumento a regime	COPERTURA ECONOMICA (1)
		Aumento	Minimo (€)	Aumento	Minimo (€)	Aumento	Minimo (€)	Aumento	Minimo (€)		
QS	413,50	€ 66,56	<b>2.416,78</b>	€ 74,88	<b>2.491,66</b>	€ 74,88	<b>2.566,54</b>	€ 44,93	<b>2.611,47</b>	<b>261,25</b>	<b>€599</b>
Q	362,50	€ 58,35	<b>2.118,19</b>	€ 65,64	<b>2.183,83</b>	€ 65,64	<b>2.249,48</b>	€ 39,39	<b>2.288,86</b>	<b>229,02</b>	<b>€525</b>
ASS	310,00	€ 49,90	<b>1.811,11</b>	€ 56,14	<b>1.867,25</b>	€ 56,14	<b>1.923,38</b>	€ 33,68	<b>1.957,07</b>	<b>195,86</b>	<b>€449</b>
AS	285,00	€ 45,88	<b>1.665,19</b>	€ 51,61	<b>1.716,79</b>	€ 51,61	<b>1.768,40</b>	€ 30,97	<b>1.799,37</b>	<b>180,06</b>	<b>€413</b>
A1S	270,00	€ 43,46	<b>1.577,41</b>	€ 48,89	<b>1.626,30</b>	€ 48,89	<b>1.675,20</b>	€ 29,34	<b>1.704,53</b>	<b>170,58</b>	<b>€391</b>
A1	254,00	€ 40,89	<b>1.484,00</b>	€ 46,00	<b>1.529,99</b>	€ 46,00	<b>1.575,99</b>	€ 27,60	<b>1.603,58</b>	<b>160,47</b>	<b>€368</b>
BSS	238,50	€ 38,39	<b>1.393,44</b>	€ 43,19	<b>1.436,63</b>	€ 43,19	<b>1.479,82</b>	€ 25,91	<b>1.505,73</b>	<b>150,68</b>	<b>€346</b>
BS	225,00	€ 36,22	<b>1.314,50</b>	€ 40,74	<b>1.355,24</b>	€ 40,74	<b>1.395,99</b>	€ 24,45	<b>1.420,43</b>	<b>142,15</b>	<b>€326</b>
B1S	211,00	€ 33,96	<b>1.232,74</b>	€ 38,21	<b>1.270,95</b>	€ 38,21	<b>1.309,16</b>	€ 22,93	<b>1.332,09</b>	<b>133,31</b>	<b>€306</b>
B1	198,00	€ 31,87	<b>1.156,82</b>	€ 35,86	<b>1.192,68</b>	€ 35,86	<b>1.228,53</b>	€ 21,51	<b>1.250,04</b>	<b>125,09</b>	<b>€287</b>
B2S	180,00	€ 28,97	<b>1.051,67</b>	€ 32,60	<b>1.084,27</b>	€ 32,60	<b>1.116,86</b>	€ 19,56	<b>1.136,42</b>	<b>113,72</b>	<b>€261</b>
B2	162,00	€ 26,08	<b>946,50</b>	€ 29,34	<b>975,83</b>	€ 29,34	<b>1.005,17</b>	€ 17,60	<b>1.022,77</b>	<b>102,35</b>	<b>€235</b>
CS	135,00	€ 21,73	<b>788,71</b>	€ 24,45	<b>813,16</b>	€ 24,45	<b>837,60</b>	€ 14,67	<b>852,27</b>	<b>85,29</b>	<b>€196</b>
C1	115,00	€ 18,51	<b>671,88</b>	€ 20,82	<b>692,71</b>	€ 20,82	<b>713,53</b>	€ 12,49	<b>726,03</b>	<b>72,66</b>	<b>€167</b>
C2	100,00	€ 16,10	<b>584,34</b>	€ 18,11	<b>602,45</b>	€ 18,11	<b>620,55</b>	€ 10,87	<b>631,42</b>	<b>63,18</b>	<b>€145</b>

(1) Copertura economica per il periodo 1° Luglio 2009 - 28 Febbraio 2010: € 360 c on parametro medio pari a 248,50.

Aumento medio a regime: € 157,00 (40+45+45+27) con parametro medio pari a 248,50. Valore punto 23,06

A decorrere dal 1° Gennaio 2011, le Aziende verseranno ai Fondi di previdenza complementare di competenza operanti nel Settore, ad incremento della misura della contribuzione minima a carico Azienda, un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 2 euro per ogni mensilità e di ulteriori 2 euro a decorrere dal 1° Gennaio 2012, per i propri dipendenti iscritti ai predetti Fondi, con versamento della relativa contribuzione. Resta ferma la misura della contribuzione a carico dei lavoratori aderenti.

## **Art. 36**

### **Aumenti periodici di anzianità**

1. Il lavoratore matura il diritto, a decorrere dal compimento del primo biennio di anzianità di servizio, ad un aumento biennale secondo gli importi per ciascuna categoria di inquadramento di cui alla tabella in calce riportata per un massimo di cinque aumenti.
2. Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo al compimento del biennio.
3. Gli importi di detti aumenti periodici biennali maturati verranno esclusivamente conservati in cifra fissa in caso di successiva variazione generalizzata dei minimi e/o in caso di successivo passaggio di categoria.
4. Ai lavoratori, in servizio alla data di stipula del CCNL 24 luglio 2001, sono conservati, "ad personam" ed in cifra fissa non assorbibile, gli importi percepiti a tale data a titolo di "supplementi dei minimi" e "aumenti/scatti biennali di anzianità". Anche a tali lavoratori è riconosciuto il diritto di maturare fino ad un massimo di ulteriori 5 aumenti periodici biennali di anzianità, per la cui decorrenza si terrà conto della data in cui è stato conseguito l'ultimo aumento biennale di anzianità ovvero, qualora il lavoratore non avesse ancora conseguito un aumento/scatto biennale, si prenderà a riferimento la data nella quale è stato riconosciuto l'ultimo supplemento dei minimi; qualora, infine, il dipendente non avesse ancora conseguito il primo supplemento dei minimi, si terrà conto della data di assunzione.
5. La presente disciplina annulla e sostituisce tutte le precedenti normative contrattuali in materia di supplementi dei minimi e aumenti/scatti biennali di anzianità.

\*  
\*       \*  
\*

**IMPORTI DEGLI AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'**

Inquadramento	Importi
Qs	49,01
Q	46,33
AS Super	43,07
AS Base	39,82
A1 Super	37,86
A1 Base	35,74
BS Super	33,72
BS Base	31,97
B1 Super	30,16
B1 Base	28,46
B2 Super	26,13
B2 Base	23,81
CS	20,30
C1	17,66
C2	15,75

## Art. 37

### Tredicesima e Quattordicesima mensilità'

1. Oltre alle normali competenze mensili, ai lavoratori saranno corrisposte ulteriori due mensilità (tredicesima e quattordicesima), di importo pari alla retribuzione spettante come disciplinata dal comma 1 dell'art. 35 (*"struttura retributiva"*), per i mesi di seguito specificati:
  - la tredicesima in occasione della ricorrenza natalizia;
  - la quattordicesima unitamente alle competenze del mese di giugno.
2. Queste due mensilità aggiuntive sono riferite ad anno solare e quindi "maturano" da gennaio a dicembre di ciascun anno.
3. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno o nel caso di assenza non retribuita, il lavoratore, non in prova, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare di tali mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni .

### Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva

Enel	comma 4 lettera A ex art 27 ccnl Enel 21 febbraio 1989 1° DV ex art 6 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (*)
Eon	comma 4 lettera A ex art 27 ccnl Enel 21 febbraio 1989 1° DV ex art 6 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (*)
A2A (per il solo ramo acquisito da E.ON)	comma 4 lettera A ex art 27 ccnl Enel 21 febbraio 1989 1° DV ex art 6 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (*)
Edipower	comma 4 lettera A ex art 27 ccnl Enel 21 febbraio 1989 1° DV ex art 6 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (*)
Tirreno Power	comma 4 lettera A ex art 27 ccnl Enel 21 febbraio 1989 1° DV ex art 6 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (*)
Terna	comma 4 lettera A ex art 27 ccnl Enel 21 febbraio 1989 1° DV ex art 6 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (*)
GSE	comma 4 lettera A ex art 27 ccnl Enel 21 febbraio 1989 1° DV ex art 6 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (*)
SOGIN	comma 4 lettera A ex art 27 ccnl Enel 21 febbraio 1989 1° DV ex art 6 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (*)

(\*) Per il personale di Aziende ENEL (ed ex Enel), in forza alla data del 1.7.01, verranno computate, nella retribuzione utile agli effetti della tredicesima e della quattordicesima mensilità, le seguenti indennità e compensi: assegni "ad personam" per riduzioni di orario, l'assegno "ad personam" spettante, in base alla Norma Transitoria annessa all'art. 3 del ccnl Enel. 21 aprile 1970, agli uscieri e fattorini; l'assegno "ad personam" spettante, in base alla Norma Transitoria annessa all'art. 3 del ccnl Enel. 21 aprile 1970, ai lavoratori di cui alla lettera b) dell'articolo stesso; l'assegno "ad personam" spettante, in base alla Norma Transitoria annessa all'art. 3 del ccnl Enel 29 maggio 1973, ai lavoratori di cui alla lettera b) dell'articolo stesso; l'assegno "ad personam" spettante, in base alla Norma Transitoria annessa all'art. 3 del ccnl Enel 25 gennaio 1983, ai lavoratori di cui alla lettera b) dell'art. 3 ccnl Enel. 1 agosto 1979.

## **Art. 38**

### **Trattamento turnisti e semiturnisti**

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art.26 del presente ccnl (commi 10 – 14) in materia di orario di lavoro e ferma restando l'applicabilità del trattamento economico previsto per la generalità dei lavoratori nel caso di lavoro notturno e/o straordinario, coloro che prestano servizio in turno hanno diritto alla corresponsione dei seguenti compensi che saranno inclusi nella retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto:

- a) per turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne (due prestazioni diurne ed una notturna) 11 % del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza;
- b) per turni che impegnino solo due prestazioni giornaliere 5,5% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza;
- c) per turni che impegnino solo due prestazioni giornaliere con riposo settimanale di domenica 3,6% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza;
- d) per altri particolari casi di turni avvicendati la misura dell'indennità – che comunque per le due tipologie di turno a) e b) non potrà superare le percentuali massime ivi stabilite – verrà definita a livello aziendale.

### **Sostituzione turnisti**

2. Ai lavoratori che siano chiamati a sostituire personale turnista, anche per finalità addestrative in affiancamento ad altri dipendenti, le indennità in percentuale sul minimo tabellare e sull'indennità di contingenza di cui al comma 1 del presente articolo vengono proporzionate ai giorni di effettiva prestazione in turno, ferma restando la corresponsione della maggiorazione per le ore di lavoro notturno.

### **Assenze dal servizio**

3. Ai lavoratori turnisti, in caso di assenza dal servizio per ferie, malattia o infortunio o altro motivo retribuito a norma di contratto, verranno erogati il compenso in percentuale sul minimo tabellare e sull'indennità di contingenza della categoria di appartenenza corrispondente al tipo di turno nonché la maggiorazione del 35% della retribuzione oraria per le ore notturne previste dal piano di turno, nei limiti entro i quali detti compensi sarebbero spettati se gli interessati avessero continuato a prestare servizio in turno al gruppo cui erano addetti al momento della cessazione della loro prestazione lavorativa per i suddetti motivi.

### **Prestazioni lavorative ordinarie nella giornata di domenica**

4. Ai lavoratori addetti a turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne compete, per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato nella giornata di domenica in relazione allo schema di turno, un'indennità pari al 70% del valore orario del minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore.

5. Il trattamento di cui sopra compete anche ai lavoratori addetti a turni che impegnano solo due prestazioni diurne con spostamento del riposo domenicale in altro giorno della settimana.

6. L'indennità prevista dal presente punto è cumulabile con la maggiorazione per lavoro notturno ed è inclusa nella retribuzione utile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto.

## **Cambio mansioni**

7. In caso di soppressione dei posti in turno in seguito all'attuazione di processi di ristrutturazione aziendale, ai lavoratori turnisti, destinati a svolgere altre mansioni non in turno, sarà conservato "ad personam", in cifra fissa non rivalutabile, un importo pari all'ammontare dell'indennità base (nelle misure dell'11%, del 5,5%, del 3,6% o altre a seconda dei casi contrattualmente previsti) percepita al momento della soppressione del posto, nella misura percentuale non rivalutabile del 10% per ogni anno di lavoro svolto in turno, sino ad un massimo del 100%.

8. Ai fini dell'applicabilità della normativa di cui al presente punto, i periodi di prestazione di cui sopra sono esclusivamente quelli per i quali sia stata percepita continuativamente la relativa indennità. Non sono considerati continuativi i periodi con interruzione dell'indennità superiori a 6 mesi.

9. L'indennità di uscita dal turno determinata secondo le modalità sopra indicate verrà riassorbita in caso di rientro in turno o fino a concorrenza in caso di aumenti retributivi dovuti a:

- a) passaggio di categoria;
- b) corresponsione fissa e continuativa di nuove indennità.

10. In caso di passaggio di categoria il riassorbimento dell'indennità di uscita dal turno sarà effettuato con priorità assoluta rispetto ad altri elementi retributivi.

11. La presente normativa si applica anche nel caso di infortunio o malattia professionale che, determinando una situazione invalidante, non consentano più lo svolgimento di mansioni in turno e abbiano dato titolo a rendita da parte dell'INAIL, nonché in caso di malattia che determini la definitiva inidoneità al lavoro in turno. L'accertamento su tale definitiva inidoneità verrà effettuato, su iniziativa dell'Azienda, da parte di ente pubblico o istituto specializzato di diritto pubblico.

12. L'indennità come sopra conservata viene considerata utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

13. Esclusivamente nei confronti del personale turnista uscito dal turno per soppressione del posto a seguito di modifiche organizzative e/o ristrutturazioni, l'assegno *ad personam* comprenderà anche, con le medesime modalità di calcolo di cui al comma 7, l'indennità pari alla maggiorazione del 35% della retribuzione oraria corrispondente alle ore ordinarie notturne previste dal piano di turno e rapportate a quanto percepito allo stesso titolo negli ultimi dodici mesi di retribuzione"

## **Avvicendamento**

14. Compatibilmente con le disponibilità ed esigenze aziendali, per i turnisti con 15 anni di anzianità in turno continuo avvicendato, le Aziende avvieranno, di norma al di fuori dell'orario di lavoro su domanda degli interessati, azioni di addestramento o riqualificazione per posizioni di lavoro non in turno.

Al lavoratore così avvicendato viene applicato il trattamento previsto in caso di cambio mansioni.

## **Tredicesima e quattordicesima mensilità**

15. In raccordo con quanto previsto dall'art.37 del presente ccnl, nella retribuzione utile agli effetti della 13a e della 14a mensilità per i lavoratori turnisti saranno computate, anche nel caso di temporanea sospensione dell'attività della centrale o del gruppo al quale il lavoratore è addetto, le seguenti voci:

- l'indennità normalmente corrisposta in relazione al tipo di turno svolto nel mese di dicembre per la 13a mensilità e nel mese di giugno per la 14a mensilità;
- l'indennità per le ore notturne (con maggiorazione pari al 35% sulla retribuzione oraria) calcolata per la 13a sulla media delle ore prestate nel trimestre settembre-novembre e per la 14a sulla media delle ore prestate nel trimestre marzo-maggio.

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

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

### **Sospensione attività impianti**

18. Nell'ipotesi in cui venga sospesa l'attività della centrale o del gruppo cui sono addetti lavoratori che prestano servizio in turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne, l'indennità dell'11% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza e quella pari alla maggiorazione del 35% sullo stipendio orario per le ore notturne previste dal piano di turno sono dovute per tre mesi successivi all'inizio di detta sospensione.

19. In caso di ulteriore protrarsi della sospensione di cui al precedente comma, agli stessi lavoratori sarà mantenuta l'indennità dell'11% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza, con riferimento alle giornate di effettiva presenza in servizio, sempreché non si verifichino le condizioni per la disattivazione della centrale o dei gruppi con eliminazione dei turni e riutilizzazione degli addetti.

### **Disposizioni finali**

20. Il trattamento previsto nei confronti del personale turnista è fissato a fronte ed a compensazione del complesso dei disagi che l'esecuzione del lavoro in turno continuo avvicendato comporta rispetto alla normale condizione dei lavoratori che prestano la loro opera con costanza di orario

nei giorni feriali della settimana, quali a titolo esemplificativo quelli derivanti da:

- a. l'alternanza dell'orario di lavoro giornaliero;
- b. l'impegno ad entrare in turno e di cambiare turno ove ciò sia richiesto dall'organizzazione del lavoro e, comunque, ogni qualvolta sia necessario in sostituzione di turnisti assenti;
- c. il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica e la non coincidenza con il sabato del sesto giorno settimanale non lavorato;
- d. l'eventualità che fra due giorni di "riposo settimanale" intercorrano più di sei giorni di calendario (ancorché intervallati dal "sesto" giorno non lavorato);
- e. la mancata consecutività dei predetti due giorni (sesto giorno e riposo settimanale) e la loro cadenza in giorni variabili nelle diverse settimane anche se prefissati nello schema di turno;
- f. la mancata libertà nelle giornate festive cadenti nel turno di lavoro;

- g. la necessità di permanere ininterrottamente nel posto di lavoro durante la prestazione in turno con la conseguente impossibilità o, quantomeno, maggiore difficoltà di usufruire di determinati istituti contrattuali (ad es.: assemblee in orario di lavoro; permessi);
- h. i maggiori vincoli nella programmazione delle ferie;
- i. le maggiori difficoltà nell'utilizzazione dei mezzi pubblici in relazione agli orari di turno;
- j. l'incertezza di avere il cambio turno nell'orario previsto;
- k. i tempi di prolungamento dell'orario in occasione del cambio turno.

21. Sono fatti salvi i trattamenti collettivi in atto alla data di sottoscrizione del presente contratto derivanti da contrattazione collettiva a livello nazionale o aziendale sulla base dell'art. 54 del CCNL e le situazioni aziendali di miglior favore .

22. Potranno, peraltro, essere definite a livello aziendale eventuali modifiche/armonizzazioni dei trattamenti in atto tenuto conto delle specificità presenti nelle imprese di settore.

23. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello le Parti potranno definire, in sostituzione della presente normativa, sistemi di remunerazione per il personale turnista e semiturnista correlati alla effettiva prestazione giornaliera di tali lavoratori.

#### NORMA TRANSITORIA

Per le Aziende che, alla data di stipula del presente ccnl, applicano la normativa di cui al ccnl Assoelettrica 12 giugno 1996, la disciplina soprarichiamata troverà applicazione dal 1° luglio 2010.

## Art. 39

### Reperibilità

#### Definizione e articolazione

1. In relazione alle esigenze del servizio, i lavoratori possono essere chiamati, con comunicazione scritta, a rendersi reperibili fuori del normale orario di lavoro ed a fornire, pertanto, all'Azienda le notizie atte a rintracciarli perché prestino sollecitamente la loro opera, ove questa necessiti.
2. La reperibilità può essere richiesta:
  - a) secondo articolazioni settimanali, da contenersi di norma una settimana su quattro, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, in ragione di 5 giorni, eccettuati i giorni di riposo, ferie e festività di cui all'art. 27 ("Giorni festivi e riposi – Festività soppresse") del presente Contratto, ferma restando peraltro la possibilità di cui al 3° comma del presente articolo; eventuali situazioni diverse saranno esaminate, su richiesta sindacale, a livello aziendale, secondo le prassi in atto;
  - b) per singole giornate della settimana e precisamente:
    - b.1) per ciascuna delle giornate settimanali di normale attività lavorativa;
    - b.2) per il sesto giorno della settimana, in relazione alla distribuzione dell'orario settimanale in cinque giorni. La reperibilità per il sesto giorno può essere richiesta anche in aggiunta a quella di cui al precedente punto a);
    - b.3) per le giornate festive di cui all'art. 27 ("Giorni festivi e riposi – Festività soppresse") del presente Contratto;
  - c) in sede aziendale potranno essere previste forme di reperibilità per frazione della giornata di normale attività lavorativa e/o forme orarie con articolazioni settimanali differenti e la definizione dei relativi importi previo accordo con le competenti Organizzazioni sindacali.
3. La reperibilità a periodi alterni di durata settimanale può anche essere richiesta, secondo turni che prevedano impegno di reperibilità di durata superiore a cinque giorni consecutivi. Resta fermo che in tali casi, qualora il lavoratore reperibile nel settimo giorno sia chiamato a svolgere prestazioni per un numero di ore pari o superiore a quattro, il giorno di riposo compensativo, da concedersi a norma della prima Dichiarazione a Verbale annessa all'art. 27 ("Giorni festivi e riposi – Festività soppresse"), sarà libero da impegni di reperibilità.

#### Trattamento economico

4. Ai lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità compete, per ogni giornata di effettivo espletamento di tale servizio, un'indennità in cifra nelle misure di seguito indicate.

	Orario settimanale in 5 giorni
Giornaliera	Importo in cifra pari a € 13,26
Sesto giorno (giornaliera)	Importo in cifra pari a € 30,99
Festivo (giornaliera)	Importo in cifra pari a € 51,13

Sono fatti salvi, ove esistenti, gli attuali maggiori importi dell'indennità di reperibilità (nella seguente misura: giornaliera feriale € 14,98; sesto giorno € 36,01; festivo € 60,08) percepiti dai lavoratori appartenenti al gruppo A e Quadri.

5. 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).

#### ***Trattamenti complementari per interventi effettuati***

6. Al fine di tener conto degli adempimenti di carattere complementare imposti al lavoratore reperibile in dipendenza della prestazione richiestagli fuori dell'orario di lavoro, con necessità di raggiungere il luogo dell'intervento, vengono riconosciuti i seguenti trattamenti:
  - 1) al lavoratore reperibile viene corrisposto forfettariamente, al fine di tener conto del tempo occorrente a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro, l'equivalente di un'ora di viaggio nel valore del 150%;
  - 2) inoltre, qualora la durata della prestazione sia inferiore alle 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;
  - 3) nel caso in cui, non esistendo mezzi pubblici di trasporto tali da consentire un sollecito intervento e non potendo usufruire di mezzi aziendali, il lavoratore reperibile usi il proprio mezzo per raggiungere la sede di lavoro od il luogo dell'intervento, le spese di viaggio andranno rimborsate con riferimento analogico alle tariffe previste per i "rimborsi spese chilometriche" dagli accordi di secondo livello secondo la prassi in atto .

\*  
\*            \*

#### **Riposi fisiologici per i lavoratori reperibili chiamati per interventi notturni con prestazioni in ore comprese fra le 22 e le 6 del mattino**

7. In conformità a quanto previsto dalla premessa dell'art. 26 e dall'art. 27 ("Giorni festivi e riposi – Festività soppresse") del presente CCNL, gli interventi compiuti fra le ore 22 e le ore 6 del mattino successivo danno titolo, per tener conto delle esigenze di ordine fisiologico, e fermo restando l'adeguata protezione di cui al comma 9, a periodi di permesso retribuito nei seguenti termini:
  - per interventi notturni inferiori a tre ore: posticipazione dell'inizio dell'orario di lavoro del mattino stesso pari alla durata dell'effettiva prestazione lavorativa;
  - per interventi notturni pari o superiori a tre ore e sino a sei ore: ripresa del lavoro al pomeriggio (dopo l'intervallo meridiano);
  - per interventi notturni superiori a 6 ore: ripresa del lavoro il giorno successivo.
8. Per la valutazione della durata di ogni intervento notturno, di cui al precedente comma 7 si tiene conto, oltre che della durata dell'effettiva prestazione lavorativa, del tempo occorrente per raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro, nella misura convenzionale di un'ora di viaggio.

#### **Adeguata protezione - permessi aggiuntivi**

9. Le Parti concordano le misure atte a garantire una adeguata protezione dei lavoratori reperibili qualora il riposo giornaliero - fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati - risulti, anche tenendo conto dei riposi fisiologici di cui al comma 7, comunque inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24.

In tali casi il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti fino a concorrenza delle suddette 11 ore di riposo giornaliero.

Detti permessi sono da fruire possibilmente mediante la posticipazione dell'orario di lavoro della giornata successiva a quella in cui si è prestato il servizio di reperibilità e comunque non oltre la settimana successiva all'intervento.

## **Reperibilità speciale**

10. Nei confronti dei lavoratori ai quali sia richiesto di prestare un servizio di "reperibilità speciale" - da effettuare cioè nelle immediate vicinanze di una diga, secondo quanto prescritto dall'art. 15 del DPR 1° novembre 1959, n. 1363 – compete, per ogni giornata di effettivo espletamento del servizio, un'indennità in cifra fissa secondo modalità che saranno regolate da specifici accordi di secondo livello secondo la prassi in atto. Le Parti confermano che, durante il servizio di reperibilità speciale, non sussistono impedimenti alla fruizione del riposo da parte del dipendente nel periodo non impegnato dall'esercizio dell'attività che il lavoratore può essere chiamato a svolgere; le Parti, altresì, confermano, per tale forma di reperibilità, ai sensi della premessa dell'art. 26 ("Orario di lavoro") del presente CCNL, le discipline collettive, ivi comprese le specifiche previsioni su pause, riposi giornalieri e settimanali, già vigenti anche a livello aziendale e gli ulteriori accordi coerenti con la premessa dell'art. 26 - che potranno essere in futuro realizzati.

### *Dichiarazione a verbale*

- 1) *Alloggi in conto reperibilità* - Eventuali casi di alloggio in conto reperibilità, saranno esaminati in sede aziendale. Nei casi in cui l'alloggio non rivesta carattere strumentale è dovuto da parte del lavoratore interessato (reperibile o non) il canone di locazione.

## Art. 40

### Indennità

#### *Indennità rischio cassa /maneggio danaro*

1. Ai cassieri ed ai commessi di cassa a contatto col pubblico che abbiano continuativamente maneggio o responsabilità di denaro con responsabilità diretta in caso di errore finanziario, è corrisposta mensilmente una indennità pari al 5,50% della retribuzione mensile. I predetti lavoratori devono versare cauzione o analoga garanzia finanziaria e gli interessi derivanti dalla cauzione restano a loro beneficio. Detta indennità spetta anche ai lavoratori chiamati a sostituire temporaneamente il personale in argomento nella misura dello 0,50% del valore della retribuzione mensile per ogni giorno di effettiva sostituzione nel mese, fino ad un compenso massimo corrispondente al 5,50% della retribuzione stessa.
2. 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, eventualmente assistito dalle RSU.

#### *Indennità per l'utilizzo del certificato di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore*

3. Ai lavoratori ai quali le Aziende richiedano per lo svolgimento delle proprie mansioni il possesso del certificato di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore di 1° grado, viene corrisposta, per ogni giornata di presenza in servizio, un'indennità nella misura del 3% del minimo tabellare giornaliero della categoria di appartenenza. Restano salve le misure delle percentuali in atto per detta indennità nei confronti dei lavoratori in forza alla data di stipula del CCNL 24 luglio 2001.

#### *Indennità lavori sotto tensione*

4. In quanto in possesso di abilitazione AT1 o AT2 per lo svolgimento di lavori sotto tensione sulla rete AT, in conformità al decreto ministeriale 9 giugno 1980, oppure di abilitazione MT1 e MT2 per lo svolgimento di lavori sotto tensione sulla rete MT, in conformità al decreto ministeriale 13 luglio 1990, n. 442, è riconosciuta agli interessati un'indennità pari al 25% del valore giornaliero del minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore per ogni giornata di presenza in servizio. Le abilitazioni di cui sopra, in conformità ai decreti sopracitati, possono, inoltre, essere rilasciate con riferimento ad un ambito di competenze più limitato, in tal caso è corrisposta agli interessati un'indennità pari al 6,5% del valore giornaliero del minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore per ogni giornata di presenza in servizio.  
Le indennità di cui sopra sono cumulabili, qualora ne ricorrano i presupposti, con l'indennità lavori gravosi di cui al presente articolo.

#### *Indennità per l'utilizzo di certificati di qualificazione per l'esecuzione di saldature*

5. Ai lavoratori delle Aziende cui è richiesta l'acquisizione ed il mantenimento della validità di certificati di qualificazione per determinati procedimenti di saldatura, rientranti nelle norme UNI di cui al decreto ministeriale 21 novembre 1972, è riconosciuta una indennità giornaliera di € 0,77 per ogni giornata di presenza in servizio, purché siano in possesso dei requisiti richiesti.

### *Indennità "Capo-formazione"*

6. Ai lavoratori di categoria B2 superiore (o di B2 in assenza di altro lavoratore di B2 superiore) che svolgano, ove necessario, funzione di guida di altro personale ad essi affidato, per ogni giornata in cui il singolo interessato svolga effettivamente funzioni di preposto alla guida di formazioni nell'ambito dei nuclei/squadre di Distribuzione, è corrisposta una indennità giornaliera di £. 3.000/€ 1,55. Detta indennità, sempre nell'ambito della Distribuzione, spetta altresì ai dipendenti di categoria B2 superiore (o di B2 in assenza di altro lavoratore di B2 superiore) preposti alla guida di formazioni di: montatori cabine, giuntisti, pronto intervento, anche quando tali formazioni non siano inserite nei nuclei, nonché di formazioni addette alla manutenzione di impianti primari.

### *Indennità lavori gravosi*

7. Restano confermate le discipline aziendali vigenti derivanti da precedente contrattazione collettiva nazionale in materia di indennità per lavori gravosi. Entro la vigenza del presente Contratto, le Parti verificheranno il permanere dei presupposti che hanno dato luogo all'istituzione dell'indennità stessa.

### *Indennità di bilinguismo*

8. In materia di bilinguismo restano confermate, ove esistenti, le normative concordate per l'ambito territoriale della provincia di Bolzano.

### *Indennità di guida*

9. Le Parti prendono l'impegno a rivedere l'istituto in occasione della definizione del nuovo sistema classificatorio del personale, continuandosi, nelle more, ad applicare le precedenti normative in atto.

### *Dichiarazione a Verbale*

- 1) Indennità lavori sotto tensione - Tenuto conto dell'evoluzione che potrebbe interessare le differenti tipologie di interventi effettuabili con la tecnica dei lavori sotto tensione e considerata la specificità della materia, le Parti riconoscono che a livello aziendale potranno essere stabilite modulazioni della misura dell'indennità lavori sotto tensione differenti e alternative rispetto a quanto previsto al comma 4 del presente articolo.

## **Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva**

Federutility	Ex. Art. 38 - Indennità Varie ccnl Federelettrica 9 luglio 1996
Enel	commi 4, 5, 8, 9, 20, 21, 38 - 4°, 5°, 7°, 8°, 9° DV ex art. 31 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Accordo Enel 30 settembre 1994 razionalizzazione indennità
EOn	Commi 4, 5, 8, 9, 20, 21, 38 - 4°, 5°, 7°, 8°, 9° DV ex art. 31 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Accordo Enel 30 settembre 1994 razionalizzazione indennità
A2A (per il solo ramo acquisito da E.ON)	Commi 4, 5, 8, 9, 20, 21, 38 - 4°, 5°, 7°, 8°, 9° DV ex art. 31 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Accordo Enel 30 settembre 1994 razionalizzazione indennità

Edipower	Commi 4, 5, 8, 9, 20, 21, 38 - 4°, 5°, 7°, 8°, 9° DV ex art. 31 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Accordo Enel 30 settembre 1994 razionalizzazione indennità
Tirreno Power	Commi 4, 5, 8, 9, 20, 21, 38 - 4°, 5°, 7°, 8°, 9° DV ex art. 31 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Accordo Enel 30 settembre 1994 razionalizzazione indennità
Terna	Commi 4, 5, 8, 9, 20, 21, 38 - 4°, 5°, 7°, 8°, 9° DV ex art. 31 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Accordo Enel 30 settembre 1994 razionalizzazione indennità
GSE	Commi 4, 5, 8, 9, 20, 21, 38 - 4°, 5°, 7°, 8°, 9° DV ex art. 31 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Accordo Enel 30 settembre 1994 razionalizzazione indennità
SOGIN	Commi 4, 5, 8, 9, 20, 21, 38 - 4°, 5°, 7°, 8°, 9° DV ex art. 31 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Accordo Enel 31 maggio 1984 allegato ccnl Enel 22 aprile 1986 Accordo Enel 30 settembre 1994 razionalizzazione indennità
Assoelettrica	Ex art. 21 ccnl Assoelettrica 12 giugno 1996

### **Leggi di riferimento**

Decreto ministeriale 21 novembre 1972.

Decreto ministeriale 9 giugno 1980.

Decreto ministeriale 13 luglio 1990 n. 442

## Art. 41

### Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno

#### *Lavoro straordinario*

1. Ferma restando la disciplina legale sulla durata della prestazione lavorativa, ai soli fini contrattuali e retributivi, si considera lavoro straordinario quello compiuto dal lavoratore oltre i limiti della durata normale della prestazione fissata dal presente CCNL.
2. Le prestazioni di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro rispondenti ad esigenze programmabili devono essere contenute entro il limite di 180 ore annuali pro capite. Eventuali ore eccedenti tali limiti daranno titolo a corrispondenti riposi compensativi, fermo restando il diritto alla corresponsione delle sole maggiorazioni contrattualmente previste.
3. Inoltre, il lavoro straordinario può essere effettuato - senza titolo al riposo compensativo - per far fronte ad imprevedibili esigenze non altrimenti sopportabili strettamente attinenti alla regolarità del servizio elettrico, nonché per far fronte a necessità tecnico gestionali eccezionali, non differibili e di durata temporanea, oltre che per le situazioni di forza maggiore o circostanze in cui la cessazione dal lavoro a orario normale possa costituire un pericolo o un danno alle persone o alla produzione.
4. Ogni ora di prestazione lavorativa feriale eccedente l'orario settimanale di cui all'art. 26 ("*orario di lavoro*") va compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 50% per le ore eccedenti le 38 settimanali. Nell'ambito delle Aziende presso cui era in atto alla data del 24 luglio 2001 un orario di lavoro settimanale di 40 ore, la 40° ora, viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 20%.

#### *Lavoro straordinario festivo*

5. Si considera lavoro straordinario festivo:
  - a) quello compiuto nelle domeniche e negli altri giorni riconosciuti festivi a norma dell'art. 27 ("*giorni festivi e riposi – festività soppresse*") del presente Contratto, dal lavoratore addetto a mansioni per le quali il riposo cade di domenica.  
Ogni ora di lavoro straordinario festivo di cui sopra viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60%;
  - b) quello compiuto, in relazione al turno di lavoro, in uno dei giorni considerati festivi (escluse le domeniche in quanto solamente tali, eccezion fatta per la Pasqua) a norma dell'art. 27 ("*giorni festivi e riposi – festività soppresse*") del presente Contratto, dal lavoratore addetto a lavori per i quali è consentito il riposo settimanale non di domenica.  
Ogni ora di lavoro festivo di cui sopra viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60% .

#### *Lavoro notturno – straordinario notturno - straordinario notturno festivo*

6. Si considera lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato dal lavoratore tra le ore 20 e le 6.
7. E' considerato lavoro notturno agli effetti legali, quello effettivamente prestato tra le ore 23 e le ore 6.
8. Nei confronti dei lavoratori notturni, di cui alla definizione contenuta nel D.lgs. n.66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, il periodo di riferimento - ai sensi dell'art. 13 ("*durata del lavoro notturno*") dello stesso decreto - sul quale calcolare il limite delle 8 ore nelle 24 ore, è calcolato come media su base annuale.
9. Ogni ora di lavoro notturno non in turno prestata, anche eccezionalmente, dal lavoratore in regime di lavoro ordinario in giorni non festivi, viene compensata con un'indennità pari alla maggiorazione del 50% sulla retribuzione oraria.
10. Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestata dal lavoratore in giorno feriale viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60%.
11. Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestata dal lavoratore in giorno riconosciuto festivo a norma dell'art. 27 ("*giorni festivi e riposi – festività soppresse*") viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 75%.

12. Le maggiorazioni retributive e le riduzioni di orario previste nel presente Contratto, sia a titolo specifico per il lavoro notturno che in generale, attuano le indicazioni contenute nell'art. 13, comma 2, del citato D.lgs n. 66/2003 .
13. Le varie percentuali di maggiorazione previste dal presente articolo non sono cumulabili.
14. Non è riconosciuto né compensato il lavoro straordinario, festivo, notturno, che non sia stato ordinato dall'Azienda.
15. Salvo giustificati motivi di impedimento, il lavoratore è tenuto a compiere, nei limiti consentiti dalla legge, il lavoro straordinario, festivo, notturno e ferme restando le cause di esclusione previste dalle vigenti disposizioni legislative.
16. Le Aziende comunicheranno, secondo le prassi in atto, alle OSL stipulanti, il numero di ore di straordinario complessivamente effettuate.
17. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17 comma 5, lett. a) del D.lgs. n. 66/2003, per i lavoratori con funzioni direttive - escluso il personale addetto ad attività in turno/semiturno - o aventi possibilità di decisione autonoma in materia di tempi di lavoro, le Parti, in sede aziendale, definiranno eventuali diverse soluzioni per tenere conto delle prestazioni eccedenti l'orario normale contrattuale. Le Parti, durante il confronto, che dovrà esaurirsi entro 30 giorni, non assumeranno iniziative unilaterali.

#### *Dichiarazione a verbale*

- 1) Compenso per il lavoro prestato 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 del 60% (o del 75% se trattasi di lavoro straordinario notturno) senza la concessione del giorno di festa sostitutivo.
- 2) Estensione di talune disposizioni contenute nell'art. 39 ("reperibilità") al personale non reperibile - Quanto previsto dai commi 7, 8 e 9 dell'articolo 39 ("reperibilità") si applica anche nei confronti del personale non reperibile chiamato a svolgere lavori non programmati.

#### **Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva**

Fedeutility	commi 11 e 12 ex art 21 ccnl Federlettrica 9 luglio 1996
Enel	commi 8 e 9 ex art. 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989 1a DV ex art 6 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (per i dipendenti al 1 luglio 200)
Eon	commi 8 e 9 ex art. 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989 1a DV ex art 6 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (per i dipendenti al 1 luglio 2001)
A2A (per il solo ramo acquisito da E.ON)	commi 8 e 9 ex art. 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989 1a DV ex art 6 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (per i dipendenti al 1 luglio 2001)
Edipower	commi 8 e 9 ex art. 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989 1a DV ex art 6 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (per i dipendenti al 1 luglio 2001)
Tirreno Power	commi 8 e 9 ex art. 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989 1a DV ex art 6 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (per i dipendenti al 1 luglio 2001)
Terna	commi 8 e 9 ex art. 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989 1a DV ex art 6 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (per i dipendenti al 1 luglio 2001)
GSE	commi 8 e 9 ex art. 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989 1a DV ex art 6 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (per i dipendenti al 1 luglio 2001)
SOGIN	commi 8 e 9 ex art. 3 ccnl Enel 21 febbraio 1989 1a DV ex art 6 ccnl Enel 21 febbraio 1989 (per i dipendenti al 1 luglio 2001)

#### **Leggi di riferimento**

D. lgs. 8 aprile 2003, n. 66 "Riforma dell'orario di lavoro" come modificato dal d. lgs. 19 luglio 2004, n. 213

## Art. 42

### Trasferimenti

1. Fermo restando la decorrenza stabilita dal comma 10 del presente articolo, il trasferimento di un lavoratore in altro Comune può avvenire per motivate ragioni di servizio o su richiesta dello stesso accolta dall'Azienda.
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, normalmente con congruo preavviso, comunque non inferiore a trenta giorni.
3. Entro 10 giorni dalla comunicazione, il lavoratore ha facoltà di opporsi. Entro i successivi 20 giorni, la Direzione aziendale, sentito l'interessato, eventualmente assistito dalla RSU, valuta le motivazioni del ricorso e decide sul merito del provvedimento.
4. In caso di trasferimenti collettivi, vale a dire di gruppi di lavoratori, l'Azienda ne darà comunicazione alle competenti Organizzazioni sindacali con congruo e tempestivo preavviso al fine di esaminare e definire congiuntamente gli eventuali problemi connessi.
5. Il lavoratore che non accetta il trasferimento mantiene il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso nel caso in cui l'Azienda dovesse addivenire alla risoluzione del rapporto di lavoro.
6. Il lavoratore trasferito:
  - conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze, anche in natura, legate a condizioni locali o a particolari prestazioni in atto presso l'unità di provenienza e che non ricorrano nella nuova destinazione;
  - acquisisce, presso la nuova sede di lavoro, indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o legate a specifiche prestazioni.
7. I trattamenti spettanti al lavoratore trasferito per ragioni di servizio in altro Comune, qualora la nuova sede di lavoro disti almeno 30 Km da quella di provenienza, sempre che si riscontri un apprezzabile maggior disagio rispetto al domicilio<sup>(1)</sup> dell'interessato, e ciò comporti comunque un significativo incremento della distanza tra il proprio domicilio e la nuova sede di lavoro, sono i seguenti:
  - a) nei casi di trasloco nella località ove si trova la nuova sede di destinazione, ove l'Azienda non possa provvedere direttamente all'alloggio, verrà concordata tra l'Azienda e il lavoratore eventualmente assistito, su sua richiesta, dalla RSU, una indennità mensile pari alla differenza del canone, per un alloggio di caratteristiche (ed ubicazione analoghe) a quello abitato nella località di provenienza e comunque nei limiti delle effettive esigenze del nucleo familiare, prevedendo come limite massimo di riferimento le quotazioni delle locazioni abitative desunte dagli accordi definiti in sede locale fra le organizzazioni della proprietà edilizia e le organizzazioni dei conduttori maggiormente rappresentative. Nel caso in cui non fossero disponibili dati specifici per alcune località, si procederà per analogia adattando i dati disponibili delle localizzazioni più simili a quelle da valutare, ovvero sulla base delle quotazioni delle locazioni immobiliari abitative desumibili dalle banche dati dei principali centri nazionali di analisi del mercato immobiliare nazionali e territoriali.

Analogo criterio sarà adottato nel caso in cui il lavoratore acquisti un alloggio nella località ove si trova la nuova sede di destinazione e/o nel caso in cui il lavoratore sia proprietario di alloggio nella sede di provenienza.

Tale indennità verrà corrisposta per un periodo di 7 anni e verrà aggiornata dopo 4 anni in relazione alle eventuali rivalutazioni del canone.

---

<sup>(1)</sup> Intendendosi per tale il luogo che deve essere oggetto di comunicazione all'Azienda ai sensi del comma 4 dell'art. 19 ("Assunzione").

Nelle Aziende con più di 150 dipendenti, l'indennità di cui sopra potrà essere erogata in forma di "una tantum", in misura corrispondente al valore attuale (al tasso convenuto tra Azienda e Organizzazioni sindacali) dell'importo mensile dell'indennità di alloggio come sopra determinato e l'eventuale aggiornamento avverrà dopo 4 anni dal trasloco. L'indennità in forma di "una tantum" verrà proporzionalmente recuperata per successivo trasferimento in altro Comune (ferma restando, ricorrendone i presupposti, l'attribuzione di una nuova indennità alloggio per effetto di detto trasferimento) o per intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro;

- b) qualora il lavoratore non traslochi nella nuova sede di lavoro (non avendone l'obbligo), sarà corrisposto per 6 anni un compenso, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, riferito alle "maggiori spese di viaggio", determinato sulla base delle tariffe dei mezzi pubblici di trasporto, ove esistenti, ovvero, sulla base dei valori dei rimborsi forfetari previsti in sede aziendale, da concordarsi con il lavoratore, eventualmente assistito, su sua richiesta, dalla RSU ovvero dall'Organizzazione sindacale cui il lavoratore abbia conferito il mandato.

Il trattamento complessivo di cui sopra sarà corrisposto in misura intera per i primi tre anni e, a partire dal 4° anno, secondo le seguenti percentuali: 85% quarto anno, 75% quinto anno, 65% sesto anno.

Il trattamento previsto dalla presente lettera b) sarà riconosciuto sempre che il pendolarismo giornaliero consenta il proficuo svolgimento della prestazione lavorativa contrattuale.

Per i compensi di cui alle lettere a) e b) l'Azienda potrà riconoscere una maggiorazione fino al 40% dei compensi medesimi in funzione dell'effettivo maggior disagio connesso con il trasferimento per ogni giornata di effettiva presenza in servizio per il lavoratore pendolare; specifici analoghi trattamenti potranno essere riconosciuti nei casi in cui l'Azienda provveda direttamente all'alloggio.

Il trattamento complessivo di cui alla presente lettera b) verrà rideterminato solo qualora il lavoratore si avvicini alla località ove si trova la nuova sede;

- c) l'erogazione, per un periodo di tre mesi, di un trattamento di trasferta, secondo le misure previste a livello aziendale;
- d) il rimborso, in caso di trasloco, delle spese di viaggio per sé e i propri familiari nonché delle spese di trasporto degli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) comprensive degli eventuali oneri per assicurazione sul rischio connesso, previ opportuni accordi con l'Azienda;
- e) il rimborso della somma eventualmente corrisposta a titolo di indennizzo per anticipata risoluzione, per effetto del trasloco, del contratto di affitto regolarmente registrato;
- f) la corresponsione di una diaria di trasferimento equivalente ad una mensilità di retribuzione mensile. Qualora l'interessato traslochi con la famiglia, sarà corrisposta, all'atto dell'effettivo trasferimento dei familiari e con la retribuzione in essere in quel momento, una diaria aggiuntiva equivalente ad un'ulteriore mensilità.
8. I trattamenti di cui alle lettere a) e b) del comma 7 sono tra loro alternativi e la durata complessiva della loro corresponsione a fronte di uno stesso trasferimento non può superare complessivamente i 7 anni.
9. Al lavoratore trasferito a sua domanda e che traslochi, qualora la sede di destinazione sia ubicata in altro Comune e disti almeno 50 Km da quella di provenienza, compete, una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, solo il trattamento di cui alla lettera d) del comma 7.
10. Quanto stabilito dal presente articolo annulla e sostituisce, con effetto dal 1° gennaio 2003, ogni accordo derivante da contrattazione collettiva di livello nazionale/aziendale esistente in materia, ferma restando la salvaguardia delle corresponsioni in corso - in base alle suddette regolamentazioni - alla predetta data. In ogni caso, per i trasferimenti con decorrenza successiva alla data di sottoscrizione del CCNL 24 luglio 2001, verranno erogati i trattamenti di cui agli accordi collettivi richiamati qualora, per effetto del

trasferimento, il lavoratore sopporti un effettivo maggior disagio e/o effettive maggiori spese di trasporto rispetto alla situazione preesistente (*Norma transitoria per l'applicazione dell'art. 42 CCNL 24 luglio 2001*).

11. Fermo restando il ricorrere dei presupposti di cui al precedente comma 7 del presente articolo, formeranno oggetto di esame in sede aziendale con le competenti strutture sindacali gli specifici effetti derivanti da trasferimenti caratterizzati da una maggiore e particolare gravosità.

## Art. 43

### Rimborsi spese /Ore viaggio

#### Rimborsi spese

1. Al lavoratore in missione per motivi di servizio esplicitamente autorizzati spetta il rimborso delle spese sostenute, nei limiti e secondo le modalità stabilite dalle norme e dalle procedure aziendali, per viaggio – vitto – pernottamento.  
Gli importi a titolo di rimborso forfetario per le spese derivanti dall'utilizzo, per motivi di servizio, dell'automezzo di proprietà del lavoratore verranno definiti a livello aziendale.
2. Per missioni della durata superiore ad un mese possono essere pattuite condizioni particolari con il lavoratore interessato, eventualmente assistito dalle RSU.

#### DICHIARAZIONI A VERBALE

- 1) Prassi esistenti - Sono fatte salve le vigenti prassi – a livello aziendale o territoriale – derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale su definizioni, modalità e limiti in materia e per i lavoratori che normalmente svolgono la loro attività in località diversa da quella ove è ubicata la loro sede di lavoro. Sono altresì fatte salve, ove esistenti, le normative in favore del personale c.d. “ex cantierista”.
- 2) Anticipi per spese da sostenere per cause di servizio – Le Aziende, se richiesto, forniranno anticipi al lavoratore che deve a sostenere spese per motivi di servizio.
- 3) Rimborso spese istruzione figli – Cessano di avere efficacia a tutti gli effetti le disposizioni in materia di rimborsi spese istruzione figli derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale.

#### Ore viaggio

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

### Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva

Federutility	commi 12 - 19 ex art 14 ccnl Federelettrica 9 luglio 1996 Allegato 20 ccnl Federelettrica 9 luglio 1996
Enel	commi 4, 5, 6 - 2°, 3° DV, ex art. 16 ccnl ENEL 21 febbraio 1989 Commi 1, 2, 3 ex art. 15 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Accordo Enel 12 giugno 1997 mod da accordo Enel 9 luglio 2001
EOn	commi 4, 5, 6 - 2°, 3° DV, ex art. 16 ccnl ENEL 21 febbraio 1989
A2A (per il solo ramo acquisito da E.ON)	commi 4, 5, 6 - 2°, 3° DV, ex art. 16 ccnl ENEL 21 febbraio 1989
Edipower	commi 4, 5, 6 - 2°, 3° DV, ex art. 16 ccnl ENEL 21 febbraio 1989
Tirreno Power	commi 4, 5, 6 - 2°, 3° DV, ex art. 16 ccnl ENEL 21 febbraio 1989
Terna	commi 4, 5, 6 - 2°, 3° DV, ex art. 16 ccnl ENEL 21 febbraio 1989
GSE	commi 4, 5, 6 - 2°, 3° DV, ex art. 16 ccnl ENEL 21 febbraio 1989
SOGIN	commi 4, 5, 6 - 2°, 3° DV, ex art. 16 ccnl ENEL 21 febbraio 1989

## Art. 44

### Vestiaro - Alloggio

#### *Vestiaro*

1. L'Azienda terrà in dotazione gli impermeabili per tutti i lavoratori, tecnici compresi, che svolgano la loro normale attività all'aperto e siano costretti a lavorare anche sotto la pioggia.
2. Terra' in dotazione, inoltre, le soprascarpe e gli stivaloni di gomma per i lavoratori che debbano lavorare in zone paludose o simili.
3. L'Azienda fornirà gratuitamente tute (in uno o due pezzi o camici) a quei lavoratori le cui mansioni lo rendano necessario.
4. L'Azienda fornirà gratuitamente le scarpe da montagna ai guardafili che svolgano la loro attività in zone di montagna o anche in zone montagnose di natura aspra e rocciosa.
5. Fornirà altresì agli autisti di autocarro e ai motociclisti una giacca invernale.
6. Ove ne prescriva l'uso, l'Azienda fornirà ai dipendenti capi di abbigliamento specifici e i relativi accessori.

#### *Disposizione comune*

7. Il valore della concessione totalmente o parzialmente gratuita del vestiario (ed anche, ove esistente, dell'alloggio e/o della fruizione delle tariffe agevolate sull' "energia elettrica") non viene computato ad alcun effetto e non costituisce base di computo ai fini degli istituti retributivi a corresponsione indiretta o differita ivi compreso il TFR.

### **Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva**

Enel	comma 4 ex art. 33 ccnl Enel . 21 febbraio 1989
Eon	comma 4 ex art. 33 ccnl Enel . 21 febbraio 1989
A2A (per il solo ramo acquisito da E.ON)	comma 4 ex art. 33 ccnl Enel . 21 febbraio 1989
Edipower	comma 4 ex art. 33 ccnl Enel . 21 febbraio 1989
Tirreno Power	comma 4 ex art. 33 ccnl Enel . 21 febbraio 1989
Terna	comma 4 ex art. 33 ccnl Enel . 21 febbraio 1989
GSE	comma 4 ex art. 33 ccnl Enel . 21 febbraio 1989
SOGIN	comma 4 ex art. 33 ccnl Enel . 21 febbraio 1989

## **Art. 45**

### **Mense**

1. Per le mense e le convenzioni ad esse riconducibili si fa riferimento alle regolamentazioni esistenti a livello di singole Aziende.

#### **Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva**

Enel	Ex Art 50 ccnl Enel 21 febbraio 1989
Eon	Ex Art 50 ccnl Enel 21 febbraio 1989
A2A (per il solo ramo acquisito da E.ON)	Ex Art 50 ccnl Enel 21 febbraio 1989
Edipower	Ex Art 50 ccnl Enel 21 febbraio 1989
Tirreno Power	Ex Art 50 ccnl Enel 21 febbraio 1989
Terna	Ex Art 50 ccnl Enel 21 febbraio 1989
GSE	Ex Art 50 ccnl Enel 21 febbraio 1989
SOGIN	Ex Art 50 ccnl Enel 21 febbraio 1989

## **Art 46 Premio di risultato**

### **Premessa**

1. la contrattazione aziendale con contenuti economici è prevista, in conformità alla disciplina sugli “assetto contrattuali” di cui all’art. 3 del presente CCNL, per la istituzione di un premio di risultato volto ad incentivare la produttività del lavoro.
2. L’istituto e’ volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività dell’Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività, qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali. Il premio variabile, che sarà disciplinato in sede di contrattazione triennale di secondo livello prevista dall’art. 3 (“*Assetti contrattuali*”) del CCNL sulla base di criteri e principi definiti dal presente articolo, è commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di tali progetti nonché all’andamento generale dell’Azienda e si caratterizza, per ciò stesso, come elemento variabile della retribuzione.
3. Allo scopo della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le Parti valuteranno preventivamente, in appositi incontri, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, tenendo presenti i provvedimenti emanati dagli Organismi competenti, con particolare riguardo, tra l’altro, agli obiettivi di recupero di produttività ed agli standard di qualità.

### **Criteri per la determinazione del premio**

4. L’importo erogabile a titolo di premio di risultato verrà fissato dalle Parti nell’ambito della contrattazione triennale di secondo livello sulla base degli obiettivi di efficacia ed efficienza derivanti dalla realizzazione dei progetti di cui al presente articolo e in relazione agli obiettivi di redditività dell’Azienda, tenuto conto delle determinazioni assunte dagli Organismi di cui al precedente 3° comma anche in materia tariffaria con particolare riferimento al recupero di produttività.
5. Il premio deve essere determinato, oltre che da un incremento della produttività e qualità, da un miglioramento dell’andamento economico dell’impresa. Pertanto, in sede di elaborazione della struttura del premio di risultato, dovranno essere individuati e definiti precisi meccanismi di reciproca influenza tra i parametri di redditività e produttività/qualità.
6. Il premio di risultato si articola nelle seguenti due voci:
  - a) redditività aziendale
  - b) incentivazione della produttività/qualitàe sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle due voci sopra indicate con ripartizione percentuale tra le stesse.

## **Redditività aziendale**

7. La redditività aziendale è correlata all'andamento generale dell'Azienda. Essa è riferita ad obiettivi espressi dalle variazioni positive di voci di bilancio aziendale connesse con l'andamento generale dell'Azienda (ad esempio Margine Operativo Lordo o altro indice).

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

## **Incentivazione della produttività/qualità**

9. L'incentivazione della produttività/qualità si attua attraverso la individuazione ed il conseguimento di specifici obiettivi che possono riguardare Azienda, area, reparti, unità, gruppi ecc., e riferirsi, oltre agli aumenti di efficienza tecnica ed economica, anche ad incrementi di qualità del servizio, tenuto conto degli standard stabiliti dagli Organismi competenti.

10. Gli obiettivi devono essere misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti ed idonei a realizzare reali incrementi di efficienza e di efficacia. Rispetto agli obiettivi posti, dovranno essere stabiliti gli indicatori, gli specifici valori ai quali correlare le percentuali di premio da erogare e la relativa metodologia applicativa, ivi compresa la soglia minima di risultato, al di sotto della quale non si dà luogo ad alcuna erogazione.

11. Gli obiettivi potranno essere riesaminati annualmente e adeguati alle esigenze aziendali.

12. Gli obiettivi cui è legata la corresponsione del premio saranno portati a conoscenza dei lavoratori

## **Erogazione del premio**

13. Il premio di risultato viene corrisposto annualmente, è variabile in funzione del raggiungimento dell'insieme degli obiettivi condivisi e può essere differenziato per Azienda, area, reparto, unità, gruppo, ecc. L'entità del premio e la conseguente erogazione sono determinabili solo a consuntivo, dopo che siano stati verificati i risultati concretamente realizzati in termini di redditività, produttività e qualità.

14. Successivamente all'approvazione del bilancio aziendale, in apposito incontro, verrà data informazione da parte dell'Azienda alle Organizzazioni sindacali sul livello dei risultati raggiunti nel corso dell'anno considerato e sull'ammontare del premio che sarà erogato.

15. Il premio di risultato verrà corrisposto sotto forma di somma "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non sarà utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.

16. Le Parti stipulanti il presente CCNL si danno atto che il premio di risultato ha carattere di variabilità e caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

17. Al fine di collegare il premio di risultato con l'impegno lavorativo del personale, l'ammontare dei relativi importi individuali eventualmente spettanti ai singoli lavoratori sarà decurtato come segue:

- dell'1%
  - a) per ogni rimprovero scritto successivo al primo;
  - b) per ogni multa successiva alla prima;
- del 2% per ogni giorno di sospensione, quando tale provvedimento non superi i cinque giorni;
- del 4% per ogni giorno di sospensione superiore a cinque giornate, a far tempo dal primo giorno del provvedimento disciplinare.

Dette riduzioni sono cumulabili.

18. Sono esclusi dall'erogazione delle misure economiche previste dal presente articolo quei lavoratori che siano incorsi in una delle seguenti sanzioni previste dall'art. 25 (*"Provvedimenti disciplinari"*) del CCNL e cioè:

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

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

20. Il premio, che va erogato con le competenze del mese di luglio di ogni anno, assorbe ogni e qualsiasi corresponsione esistente allo stesso o ad analogo titolo in sede aziendale e dovrà essere collegato alla presenza in servizio nonché all'inquadramento dell'interessato

21. Le Parti condividono l'importanza sostanziale del fattore riservatezza per una corretta definizione e gestione, nel tempo, del premio di risultato. Le Organizzazioni sindacali, ad ogni livello contrattuale, si impegnano pertanto a mantenere l'assoluta riservatezza – ai sensi del presente CCNL, delle norme civili e penali ed in particolare delle normative CONSOB per le Società quotate in borsa – sulle informazioni e sui dati gestionali, tecnici e produttivi comunicati dalle Aziende durante le fasi di negoziazione e successive verifiche.

## Art. 47

### Preavviso - Trattamento sostitutivo

1. Per i casi in cui si proceda alla risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'Azienda mediante preavviso o erogazione della corrispondente indennità sostitutiva, i termini del preavviso stesso sono i seguenti:
  - mesi 1 per i lavoratori con anzianità fino a 2 anni compiuti;
  - mesi 3 per i lavoratori con anzianità da 2 a 10 anni compiuti;
  - mesi 4 per i lavoratori con anzianità oltre i 10 anni compiuti.
2. I predetti termini sono ridotti alla metà nel caso in cui il rapporto di lavoro sia risolto dal lavoratore.
3. I termini della disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
5. L'Azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
6. 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.
7. Durante la decorrenza del periodo di preavviso, le Aziende concederanno al lavoratore permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La durata e l'orario di tali permessi sono stabiliti in rapporto alle esigenze di servizio.
8. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

### NORMA TRANSITORIA

Mensilità aggiuntive – Per il personale in servizio alla data di stipulazione del CCNL 24 luglio 2001, si applicano - al verificarsi dei presupposti previsti dalla precedente normativa - le disposizioni concernenti l'istituto delle mensilità aggiuntive al trattamento di fine rapporto (e gli elementi retributivi da prendere a riferimento), fermo restando che i relativi importi verranno calcolati nella misura spettante nel mese di sottoscrizione del CCNL 24 luglio 2001.

### Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva

Federutility	Ex Art. 48 ccnl Federelettrica. 9 luglio 1996
Enel	Ex Art. 43 ccnl Enel 21 febbraio 1989
Terna	Ex Art. 43 ccnl Enel 21 febbraio 1989
E.ON	Ex Art. 43 ccnl Enel 21 febbraio 1989
A2A (solo per il ramo acquisito da E.On)	Ex Art. 43 ccnl Enel 21 febbraio 1989
Edipower	Ex Art. 43 ccnl Enel 21 febbraio 1989
Tirreno Power	Ex Art. 43 ccnl Enel 21 febbraio 1989
GSE	Ex Art. 43 ccnl Enel 21 febbraio 1989
SOGIN	Ex Art. 43 ccnl Enel 21 febbraio 1989
Assoelettrica	Ex Art. 49 ccnl Assoelettrico 12 giugno 1996
	Ex Art. 50 ccnl Assoelettrica 12 giugno 1996

## Art. 48

### Trattamento di fine rapporto

1. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro spetta un trattamento di fine rapporto (TFR) per la cui disciplina si fa riferimento a quanto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n.297.
2. In applicazione dell'art.1 della sopracitata legge, la retribuzione da prendere come base per la determinazione del TFR è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:
  - minimo contrattuale;
  - ex indennità di contingenza;
  - aumenti periodici di anzianità;
  - ex premio di produzione;
  - tredicesima e quattordicesima mensilità;
  - importi "ad personam" riferiti agli ex istituti contrattuali dei supplementi dei minimi, aumenti biennali/scatti di anzianità e dei livelli salariali di categoria;
  - superminimi individuali/aumenti di merito;
  - elemento distinto della retribuzione (EDR) di cui al Protocollo Governo Parti sociali del 31 luglio 1992;
  - differenze sui minimi in caso di mutamento mansioni;
  - indennità di reperibilità;
  - controvalore alloggio in caso di concessione dello stesso a fini di reperibilità
  - indennità temporanea apprendisti.
3. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in atto per il personale in forza alle Aziende alla data di stipulazione del CCNL 24 luglio 2001.
4. Relativamente alle anticipazioni TFR previste dalla legge, sono fatte salve condizioni aziendali di miglior favore.

#### *Dichiarazione a verbale*

1)D.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 - Le Parti si impegnano ad incontrarsi per la definizione delle modalità attuative in materia di conferimento del TFR ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal D.lgs n. 252/2005 e sue successive modifiche ed integrazioni.

#### **Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva**

Federutility	ex Art, 49 ccnl Federelettrica 9 luglio 1996 Accordo 29 marzo 1983 ccnl 1 dicembre 1991 Federelettrica
Enel	ex Art.44 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Accordi Enel 21.2.1989 e 1.4.1996
Terna	ex Art.44 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Accordi Enel 21.2.1989 e 1.4.1996
GSE	ex Art.44 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Accordi Enel 21.2.1989 e 1.4.1996
Sogin	ex Art.44 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Accordi Enel 21.2.1989 e 1.4.1996
EOn	ex Art.44 ccnl Enel 21 febbraio 1989 Accordi Enel 21.2.1989 e 1.4.1996
A2A (solo per il ramo acquisito da E.On)	ex Art.44 ccnl Enel 21 febbraio 1989

<i>Edipower</i>	<i>Accordi Enel 21.2.1989 e 1.4.1996</i> <i>ex Art.44 ccnl Enel 21 febbraio 1989</i>
<i>Tirreno Power</i>	<i>Accordi Enel 21.2.1989 e 1.4.1996</i> <i>ex Art.44 ccnl Enel 21 febbraio 1989</i> <i>Accordi Enel 21.2.1989 e 1.4.1996</i>

### **Accordi Interconfederali**

Protocollo 31 luglio 1992

### **Leggi di riferimento**

Legge 29 maggio 1982, n. 297

D. lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche

## **Art. 49**

### **Previdenza Complementare**

1. Le Parti si impegnano a promuovere le necessarie iniziative nei confronti delle altre Fonti istitutive degli attuali Fondi operanti nel settore, Fiprem, Fopen e Pegaso, in relazione agli indirizzi formulati dalla Commissione Bilaterale, istituita con il CCNL 18 luglio 2006, al termine dei suoi lavori nel corso della vigenza del predetto CCNL, in merito alla eventualità di realizzazione di future sinergie tra detti Fondi.

## **Art. 50**

### **Assistenza sanitaria integrativa**

1. Le Parti, nel riconoscere la crescente diffusione nel settore della copertura sanitaria integrativa attraverso fondi aziendali o mediante altri strumenti, tra cui anche le convenzioni aventi ad oggetto specifici “pacchetti sanitari“, condividono l’impegno ad assicurare l’accesso a tale copertura a tutti i lavoratori del settore, demandando a livello aziendale la definizione delle modalità di copertura che potranno tener conto delle esperienze finora maturate nel settore, anche in conformità dell’evoluzione del quadro normativo di riferimento in materia.
2. Durante la vigenza contrattuale, le Parti si incontreranno per una verifica congiunta sull’andamento della copertura sanitaria integrativa nel settore.

## Art. 51

### Attività ricreative, culturali e sportive

1. Fermo restando il rinvio alle discipline in materia in essere nelle Aziende e derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale, eventuali attività culturali, ricreative, assistenziali, sportive o altre attività connesse o analoghe a favore dei lavoratori, possono essere promosse o gestite in conformità all'art. 11 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

### Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva

Federutility	accordo 9 luglio 1996 allegato ccnl Federelettrica 9 luglio 1996
Enel	ex art 37 ccnl Enel 23 aprile 1996 Statuto arca modificato con accordi sindacali del 4.3.97, 12.11.98, 13.12.99, 14.9.00, 21.9.00 accordo enel 15 luglio 2008 arca accordo enel 26 marzo 2009 arca
Terna	ex art 37 ccnl Enel 23 aprile 1996 Statuto arca modificato con accordi sindacali del 4.3.97, 12.11.98, 13.12.99, 14.9.00, 21.9.00 accordo enel 15 luglio 2008 arca accordo enel 26 marzo 2009 arca
SOGIN	ex art 37 ccnl Enel 23 aprile 1996 Statuto arca modificato con accordi sindacali del 4.3.97, 12.11.98, 13.12.99, 14.9.00, 21.9.00 accordo enel 15 luglio 2008 arca accordo enel 26 marzo 2009 arca
GSE:	ex art 37 ccnl Enel 23 aprile 1996 Statuto arca modificato con accordi sindacali del 4.3.97, 12.11.98, 13.12.99, 14.9.00, 21.9.00 accordo enel 15 luglio 2008 arca accordo enel 26 marzo 2009 arca
Edipower:	ex art 37 ccnl Enel 23 aprile 1996 Statuto arca modificato con accordi sindacali del 4.3.97, 12.11.98, 13.12.99, 14.9.00, 21.9.00 accordo enel 15 luglio 2008 arca accordo enel 26 marzo 2009 arca
E.ON	ex art 37 ccnl Enel 23 aprile 1996 Statuto arca modificato con accordi sindacali del 4.3.97, 12.11.98, 13.12.99, 14.9.00, 21.9.00 accordo enel 15 luglio 2008 arca accordo enel 26 marzo 2009 arca
A2A (solo per il ramo acquisito da E.On)	ex art 37 ccnl Enel 23 aprile 1996 Statuto arca modificato con accordi sindacali del 4.3.97, 12.11.98, 13.12.99, 14.9.00, 21.9.00 accordo enel 15 luglio 2008 arca accordo enel 26 marzo 2009 arca
Tirreno Power	ex art 37 ccnl Enel 23 aprile 1996 Statuto arca modificato con accordi sindacali del 4.3.97, 12.11.98, 13.12.99, 14.9.00, 21.9.00 accordo enel 15 luglio 2008 arca accordo enel 26 marzo 2009 arca

### Leggi di riferimento

Legge 20 maggio 1970, n. 300

## Art. 52

### Assicurazioni

1. Per i lavoratori non soggetti a norma di legge all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, le Aziende provvedono all'assicurazione per morte o invalidità permanente conseguenti ad infortunio sul lavoro. Le indennità assicurate corrispondono, in caso di morte o di invalidità permanente totale, rispettivamente a 5 o 6 retribuzioni annue ed in caso di invalidità permanente parziale alle tabelle dell'INAIL.
2. In relazione alla previsione di cui all'art.5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, vale quanto previsto nell'art. 22 ("quadri").
3. Sono fatte salve le discipline aziendali vigenti alla data di entrata in vigore del CCNL 24 luglio 2001 in materia di:
  - assicurazione per morte o invalidità permanente conseguenti ad infortunio extraprofessionale;
  - assicurazione per le invalidità permanenti di grado inferiore a quello minimo previsto per l'indennizzo da parte dell'INAIL (c.d. "franchigia") a favore dei lavoratori soggetti a norma di legge all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e dei lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo.

### Norme derivanti da precedente contrattazione collettiva

Enel	ex Art. 30 Assicurazioni ccnl Enel 21 febbraio 1989
Terna	ex Art. 30 Assicurazioni ccnl Enel 21 febbraio 1989
GSE	ex Art. 30 Assicurazioni ccnl Enel 21 febbraio 1989
SOGIN	ex Art. 30 Assicurazioni ccnl Enel 21 febbraio 1989
Edipower	ex Art. 30 Assicurazioni ccnl Enel 21 febbraio 1989
E.ON	ex Art. 30 Assicurazioni ccnl Enel 21 febbraio 1989
Tirreno Power	ex Art. 30 Assicurazioni ccnl Enel 21 febbraio 1989
A2A (per il solo ramo acquisito da E.ON)	ex Art. 30 Assicurazioni ccnl Enel 21 febbraio 1989
Federutility	ex Art. 30 - Assicurazioni ccnl Federelettrica 9 luglio 1996

### Leggi di riferimento

Legge 13 maggio 1985, n. 190

## **Art. 53**

### **Decorrenza e durata**

1. Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali di cui all'art. 3 ("Assetti contrattuali"), in una prospettiva di razionalizzazione e semplificazione, al fine di favorire l'allineamento della scadenza del presente Contratto a quella esistente in altri analoghi settori, il presente Contratto copre il periodo fino al 31 dicembre 2012.
2. Per quanto concerne la decorrenza, restano salvi gli effetti che con riferimento a singoli istituti siano necessariamente collegati o siano stati espressamente concordati per una data diversa da quella del comma precedente.
3. Il presente Contratto si intenderà rinnovato di anno in anno sia con riferimento alla parte economica che alla parte normativa, qualora non venga disdetto da una delle Parti stipulanti almeno 6 mesi prima della scadenza.

## Art. 54

### Successione dei Contratti

1. Premesso che il CCNL 24 luglio 2001 ha annullato e sostituito, a far data dalla sua stipulazione, le clausole anteriormente applicate derivanti da precedenti Contratti nazionali limitatamente alle materie disciplinate dal CCNL, sono confermate - salvo gli effetti e le risultanze derivanti dall'accordo 18 luglio 2006 di rinnovo contrattuale - le discipline collettive nazionali di raccordo, sottoscritte in applicazione dell'art. 54, nella vigenza del CCNL 24 luglio 2001, per realizzare una situazione di coerenza con i nuovi assetti contrattuali.

### Principali Accordi Aziendali Nazionali Vigenti

Enel - Terna	accordo Enel 19 aprile 2002
Federutility	accordo Federlettrica 10 aprile 2002
Assoelettrica	accordo Assoelettrica 29 gennaio 2003
Uniem	accordo Uniem 5 dicembre 2003
EON	accordo Endesa 1 luglio 2002
A2A(per il solo ramo acquisito da E.ON)	accordo Endesa 1 luglio 2002
Edipower	accordo Edipower 20 dicembre 2002
Tireno Power	accordo Tirreno Power 31 luglio 2003
GSE	accordo GRTN 5 dicembre 2002
SOGIN	accordo SOGIN 24 luglio 2002

## **Art. 55**

### **Inscindibilità e interpretazione del Contratto**

1. Le disposizioni del presente Contratto, sia nell'ambito di ogni singola regolamentazione, come nel loro insieme, sono correlative ed inscindibili tra loro, costituendo il trattamento complessivo del lavoratore, non cumulabile, neppure in parte, con qualunque altro trattamento collettivo.
2. L'interpretazione delle norme del presente Contratto è demandata alle Parti stipulanti. La richiesta di interpretazione potrà essere avanzata da una delle Parti indicando la norma in contestazione; l'incontro avverrà entro trenta giorni dalla richiesta.
3. A tale proposito si istituisce a far data dal 31 marzo 2010 una Commissione di conciliazione di settore, composta da 6 membri di parte datoriale e 6 membri di parte sindacale.

**Art. 56**

**Distribuzione del Contratto**

1. Una copia del presente Contratto sarà distribuita a ciascun lavoratore.

**Art.57**  
**Norme finali**

*Norme aziendali*

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

*Reclami e controversie*

2. Sono fatte salve le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente Contratto; le controversie individuali e plurime tra Azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la RSU e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali, fermo restando quanto previsto in Accordi Interconfederali vigenti e/o negli accordi in essere derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

- 1) *Dicitura Organizzazioni sindacali* - Le Parti si danno atto che laddove nel testo del Contratto od in altri accordi sindacali vengono usate le espressioni "Organizzazioni sindacali" (od "Organizzazione sindacale") ovvero "Organizzazioni sindacali (od "Organizzazione sindacale") dei lavoratori elettrici", esse devono intendersi riferite esclusivamente alle Organizzazioni sindacali stipulanti il Contratto stesso. Le Parti si danno atto, altresì, che laddove nel testo del Contratto od in altri accordi sindacali viene usata l'espressione "RSU", in caso di loro assenza, le relative funzioni sono svolte dalle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali.