

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti al settore elettrico



ASOIELETTICA
Associazione Nazionale delle Imprese Elettriche

*Contratto Collettivo Nazionale
di Lavoro per i lavoratori
addetti al settore elettrico*

Roma, 24 luglio 2001

***Contratto Collettivo Nazionale
di Lavoro per i lavoratori
addetti al settore elettrico***

Roma, 24 luglio 2001

INDICE GENERALE

PARTI STIPULANTI	Pag. 5
Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE	Pag. 13
Art. 2 RELAZIONI INDUSTRIALI	Pag. 14
Art. 3 ASSETTI CONTRATTUALI	Pag. 19
Art. 4 ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE	Pag. 22
Art. 5 PERMESSI SINDACALI	Pag. 25
Art. 6 RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE	Pag. 26
Art. 7 CESSSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDE	Pag. 28
Art. 8 APPALTI	Pag. 29
Art. 9 RISTRUTTURAZIONI	Pag. 30
Art. 10 AMBIENTE, QUALITA' E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	Pag. 31
Art. 11 FORMAZIONE	Pag. 32
Art. 12 PARI OPPORTUNITA'	Pag. 35
Art. 13 APPRENDISTATO	Pag. 38
Art. 14 CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO	Pag. 40
Art. 15 CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	Pag. 41
Art. 16 CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE	Pag. 44
Art. 17 UTILIZZO DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO TEMPORANEO	Pag. 46
Art. 18 TELELAVORO	Pag. 49
Art. 19 ASSUNZIONE	Pag. 51
Art. 20 PERIODO DI PROVA	Pag. 52
Art. 21 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	Pag. 53
Art. 22 QUADRI	Pag. 59
Art. 23 MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI	Pag. 61
Art. 24 DOVERI DEL LAVORATORE	Pag. 62
Art. 25 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	Pag. 64
Art. 26 ORARIO DI LAVORO	Pag. 69
Art. 27 GIORNI FESTIVI E RIPOSI – FESTIVITA' SOPPRESSE	Pag. 74
Art. 28 ASSENZE – PERMESSI E BREVI CONGEDI CARICHE PUBBLICHE – ASPETTATIVA	Pag. 78
Art. 29 FERIE	Pag. 80

Art. 30 DIRITTO ALLO STUDIO	Pag. 82
Art. 31 TUTELA DELLA MATERNITA'	Pag. 83
Art. 32 MALATTIE, INFORTUNI, CURE TERMALI	Pag. 84
Art. 33 SERVIZIO MILITARE/SERVIZIO CIVILE	Pag. 88
Art. 34 LAVORATORI SOTTOPOSTI A PROCEDIMENTO PENALE	Pag. 89
Art. 35 STRUTTURA RETRIBUTIVA	Pag. 91
Art. 36 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'	Pag. 97
Art. 37 TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA'	Pag. 98
Art. 38 TRATTAMENTO TURNISTI/SEMITURNISTI	Pag. 99
Art. 39 REPERIBILITA'	Pag.102
Art. 40 INDENNITA'	Pag.105
Art. 41 LAVORO STRAORDINARIO - LAVORO FESTIVO - LAVORO NOTTURNO	Pag.109
Art. 42 TRASFERIMENTI	Pag.112
Art. 43 RIMBORSI SPESE/ORE VIAGGIO	Pag.116
Art. 44 VESTIARIO/ALLOGGIO	Pag.117
Art. 45 MENSE	Pag.118
Art. 46 PREMIO DI RISULTATO	Pag.119
Art. 47 PREAVVISO – TRATTAMENTO SOSTITUTIVO	Pag.123
Art. 48 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	Pag.125
Art. 49 PREVIDENZA COMPLEMENTARE	Pag.126
Art. 50 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA	Pag.127
Art. 51 ATTIVITA' RICREATIVE, CULTURALI E SPORTIVE	Pag.128
Art. 52 ASSICURAZIONI	Pag.129
Art. 53 DECORRENZA E DURATA	Pag.130
Art. 54 SUCCESSIONE DEI CONTRATTI	Pag.131
Art. 55 INSCINDIBILITA' ED INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO	Pag.133
Art. 56 DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO	Pag.134
Art. 57 NORME FINALI	Pag.135
PROTOCOLLO SULLE AZIONI SOCIALI	Pag.136
ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO	Pag.144
APPENDICE	
Raccordo tra CCNL 24.7.2001 e CCNL Produttori Indipendenti di Energia Elettrica 12.6.1996	Pag.145

Addì 24 luglio 2001, in Roma,

fra l'Assoelettrica – Associazione Produttori Indipendenti di energia elettrica rappresentata dal Presidente Franco Brunetti, con la partecipazione di una delegazione composta dai Signori: Alberto Colombo, Angelo Alfieri, Luigi Caronni, Stefano Giudici;

la Federelettrica – Federazione Nazionale delle Imprese Locali dei Servizi elettrici rappresentata dal Presidente Giuliano Zuccoli, con la partecipazione di una delegazione composta dal Direttore della Federazione Giorgio Soldadino e dai Signori: Giuseppe Tiranti, Adolfo Spaziani, Francesca Lorusso;

l'Enel S.p.A. in nome e per conto delle Società da essa controllate direttamente o indirettamente e che, in precedenza, applicavano il C.c.I. per i dipendenti elettrici dell'Enel, rappresentata dal Direttore Personale, Organizzazione e Servizi Angelo Delfino, con la partecipazione di una delegazione composta dai Signori: Paolo Auricchio, Francesca Centorbi, Vittoria Chianese, Marcello Coffaro, Roberto Crivelli, Maurizio D'Amico, Federico Morelli;

GRTN – Gestore della Rete di Trasmissione Nazionale S.p.A. rappresentata dal Direttore Personale, Organizzazione e Servizi Fulvio Rossi e dal Signor Vinicio Vigilante;

la So.G.I.N. – Società Gestione Impianti Nucleari S.p.A. rappresentata dai Signori Tullio Dian e Franca Colutto;

e la FLAEI-CISL – Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane rappresentata dal Segretario Generale Arsenio Carosi, dai Segretari Nazionali Mario Arca, Carlo De Masi, Valter Rigobon, Piergiorgio Solari; dai Responsabili degli Uffici Bruno Costantini, Pierluigi Gallareto, Salvatore Mancuso e dai Segretari generali regionali Nicola Fiore, Enrico Forti, Giuseppe Gaeta, G.Battista Gasperotto, Edoardo Ghini, Luciano Lanci, Vito Loiacono, Antonio Losetti, Carlo Meazzi, Michele Pagano, Roberto Paoletti, Luca Pennini, Egidio Penso, Mario Ruggeri, Paolo Scarselli, Silvano Schembri;

la FNLE-CGIL – Federazione Nazionale Lavoratori Energia rappresentata dal Segretario Generale Giacomo Berni, dai Segretari Nazionali Domenico Bronzi, Francesco Fontanelli, Delia Nardone, Alessandro Notargiovanni, Gabriele Valeri,

Augusto Venanzetti; dai Componenti il Direttivo Nazionale Carla Borromeo, Maria Rosa Dal Corso, Rosa Maria Garofalo, Salvatore Martinelli, Mauro Tiboni e dai Segretari generali regionali Luca Barbetti, Massimo Bernardi, Moreno Brancalion, Giuseppe Calabrese, Carlo Cerruti, Antonio Corbo, Alfio Fratticcioli, Giovanni Giovannini, Alfio La Rosa, Antonio Lago, Marco Mazzali, Nazario Mazzotti, Angelo Pace, Giorgio Piccolo, Cesare Pergentili, Franco Piermarini, Giuseppe Podda, Pietro Prevedoni, Luigi Valente, Ferruccio Valletti, Domenico Zambetta;

l'UILCEM-UIL – Unione Italiana Lavoratori Chimici Energia Manifatturiero rappresentata dal Segretario Generale Romano Bellissima; dai Segretari Generali Aggiunti Giuseppe Briano, Roberto Pinoschi; dai Segretari Nazionali Giuseppe Chiara, Enrico Mazzantini, Carlo Testa; dai Segretari di comparto Enzo Aita, Massimo Chiacchiarelli, Michele Polizzi, Sandro Santicchia, Marcello Zaza, e Rappresentanza Territoriale composta dai Signori: Roberto Aiazzi, Guglielmo Camardella, Roberto Casco, Francesco Ciardi, Biagio Ciccone, Donato Chenal, Roberto Colella, Giuseppe Congiu, Giandomenico Crivelli, Salvatore Del Prete, Giuseppe Di Pilla, Vito Donegà, Flaminio Fasetti, Alessandro Hueller, Marcantonio Mallus, Giuseppe Mangione, Carmelo Nucera, Paolo Rughini, Francesco Salvi, Claudio Santopaulo, Sandro Simoncini;

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro a valere in tutto il territorio nazionale per le imprese elettriche che svolgono attività di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione e vendita di energia elettrica, nonché produzione e fornitura del servizio calore e di smantellamento delle centrali elettronucleari dismesse 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 Roma, addì 1° agosto 2001

Fra l'Assoelettrica, la Federelettrica, l'Enel, il G.R.T.N. e la SOGIN,

e la UGL Energia

viene sottoscritto, con il presente protocollo, il contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese che esercitano l'attività di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione e vendita di energia elettrica e calore, nel testo corrispondente al documento qui allegato.

A tale proposito:

- l'Assoelettrica, la Federelettrica, l'Enel, il G.R.T.N. e la SOGIN riconoscono alla UGL Energia il diritto alla riscossione dei contributi sindacali mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda secondo i termini e le modalità previste dall'art. 4 del contratto collettivo nazionale di lavoro;
- la UGL Energia si impegna, ai fini della fruizione dei permessi sindacali di cui all'art. 5 del contratto collettivo nazionale di lavoro, a limitare il numero dei dirigenti provinciali e nazionali ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 addetti per ogni unità produttiva;
- con specifico riferimento a quanto stabilito dai commi 10 e seguenti dell'art. 3 circa la capacità di partecipare alle trattative e la facoltà di sottoscrivere accordi collettivi in sede aziendale, ed in particolare per la procedura di rinnovo degli accordi aziendali, il coinvolgimento delle strutture territoriali della UGL Energia è limitato alle aziende in cui il numero dei membri della RSU eletti nelle liste di tale organizzazione sia almeno pari a 1/5 dei componenti e comunque superiore ad 1;
- ugualmente, in relazione ai diritti di informazione, agli Osservatori ed alle Commissioni paritetiche previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro nelle varie sedi, la partecipazione dell'Organizzazione UGL Energia è limitata ai territori ove la presenza di tale sindacato sia rilevante e nelle aziende in cui sia rispettato il requisito minimo stabilito al punto precedente. In ogni caso, per le aziende con insediamenti pluriregionali che occupano complessivamente almeno 4000 dipendenti le "informazioni in sede aziendale" – di cui all'art. 2 dell'allegato contratto collettivo nazionale di lavoro del 24 luglio 2001 – saranno rese dalla Direzione del Gruppo alla Segreteria generale dell'UGL Energia qualora la stessa organizzazione abbia una rappresentatività pari ad un tasso di adesione del 5%,

verificato nell'impresa sulla base delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali e dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU.

Fermo restando quanto sopra, le parti firmatarie del presente Protocollo precisano che, ogniqualvolta nel testo contrattuale allegato si fa riferimento ad altri sindacati dei lavoratori, tale riferimento, in quanto compatibile, deve intendersi valido anche per la UGL Energia.

In Roma, addì 1° agosto 2001

Fra l'Assoelettrica, la Federelettrica, l'Enel, il G.R.T.N. e la SOGIN,

e la FAILE - CISAL

viene sottoscritto, con il presente protocollo, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese che esercitano l'attività di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione e vendita di energia elettrica e calore, nel testo corrispondente al documento qui allegato.

A tale proposito:

- l'Assoelettrica, la Federelettrica, l'Enel, il G.R.T.N. e la SOGIN riconoscono alla FAILE - CISAL il diritto alla riscossione dei contributi sindacali mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda secondo i termini e le modalità previste dall'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- la FAILE - CISAL si impegna, ai fini della fruizione dei permessi sindacali di cui all'art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, a limitare il numero dei dirigenti provinciali e nazionali ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 addetti per ogni unità produttiva;
- con specifico riferimento a quanto stabilito dai commi 10 e seguenti dell'art. 3 circa la capacità di partecipare alle trattative e la facoltà di sottoscrivere accordi collettivi in sede aziendale, ed in particolare per la procedura di rinnovo degli accordi aziendali, il coinvolgimento delle strutture territoriali della FAILE - CISAL è limitato alle aziende in cui il numero dei membri della RSU eletti nelle liste di tale organizzazione sia almeno pari a 1/5 dei componenti e comunque superiore ad 1;
- ugualmente, in relazione ai diritti di informazione, agli Osservatori ed alle Commissioni paritetiche previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nelle varie sedi, la partecipazione dell'organizzazione FAILE - CISAL è limitata ai territori ove la presenza di tale sindacato sia rilevante e nelle aziende in cui sia rispettato il requisito minimo stabilito al punto precedente. In ogni caso, per le aziende con insediamenti pluriregionali che occupano complessivamente almeno 4000 dipendenti le "informazioni in sede aziendale" – di cui all'art. 2 dell'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 24 luglio 2001 – saranno rese dalla Direzione del Gruppo alla Segreteria generale della FAILE - CISAL qualora la stessa organizzazione abbia una rappresentatività pari ad un tasso di adesione del 5%,

verificato nell'impresa sulla base delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali e dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU.

Fermo restando quanto sopra, le parti firmatarie del presente Protocollo precisano che, ogniqualvolta nel testo contrattuale allegato si fa riferimento ad altri sindacati dei lavoratori, tale riferimento, in quanto compatibile, deve intendersi valido anche per la FAILE - CISAL.

In Roma, li 28 novembre 2002

Fra l'Assoelettrica, rappresentata da Stefano Giudici;

la Federelettrica, rappresentata da Giorgio Soldadino, Giuseppe Tiranti e Francesca Lorusso;

l'Enel, rappresentata da Angelo Delfino, Paolo Auricchio, Roberto Crivelli, Francesca Centorbi, Vittoria Chianese, Marcello Coffaro e Maurizio D'Amico;

il G.R.T.N., rappresentato da Fulvio Rossi

e il S.A.V.T. Energie, rappresentato da Silvano Cuaz e Antonio Feder

viene sottoscritto, con il presente verbale, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore elettrico nel testo corrispondente al documento qui allegato. Il S.A.V.T. Energie dichiara di firmare accettando tutte le clausole del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 24 luglio 2001, già firmato con altre organizzazioni sindacali.

Assoelettrica, Federelettrica, Enel e GRTN, quali parti stipulanti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 24 luglio 2001, dichiarano di considerare il S.A.V.T. Energie firmatario del medesimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore elettrico, ad ogni titolo e per ogni effetto conseguente.

Roma, lì 28 novembre 2002

fra l'Assoelettrica, rappresentata da Stefano Giudici;

la Federelettrica, rappresentata da Giorgio Soldadino, Giuseppe Tiranti e Francesca Lorusso;

l'Enel, rappresentata da Angelo Delfino, Paolo Auricchio, Roberto Crivelli, Francesca Centorbi, Vittoria Chianese, Marcello Coffaro e Maurizio D'Amico;

il G.R.T.N., rappresentato da Fulvio Rossi e Vinicio Vigilante

e il GEW-ASGB, rappresentato da Franz Pichler e Margherita Pedrazza

viene sottoscritto, con il presente verbale, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore elettrico nel testo corrispondente al documento qui allegato. Il GEW-ASGB dichiara di firmare accettando tutte le clausole del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 24 luglio 2001, già firmato con altre organizzazioni sindacali.

Assoelettrica, Federelettrica, Enel e GRTN, quali parti stipulanti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 24 luglio 2001, dichiarano di considerare il GEW-ASGB firmatario del medesimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore elettrico, ad ogni titolo e per ogni effetto conseguente.

ART. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica alle imprese elettriche che svolgono attività di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione e vendita di energia elettrica, nonché produzione e fornitura del servizio calore e di smaltimento delle centrali elettronucleari dismesse 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;

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 e del gestore del mercato elettrico;

per attività e vendita di calore, si intende:

- gestione e manutenzione degli impianti di produzione di energia termica mediante centrali di cogenerazione, abbinate a impianti di teleriscaldamento urbano, nelle quali la produzione di energia elettrica sia prevalente. ■

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. Anche al fine suddetto, le Parti convengono sulla opportunità di definire un sistema di Relazioni Industriali e di Assetti contrattuali articolato sul confronto, sulla consultazione e sull'informazione preventivi e/o periodici, coerentemente allo spirito del Protocollo 23 luglio 1993, come riaffermato e consolidato dal Patto per lo Sviluppo e l'Occupazione del 22 dicembre 1998; un sistema, quindi, finalizzato alla realizzazione di condizioni di efficienza, competitività e qualità dei servizi gestiti dalle aziende, 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 particolare saranno oggetto di verifica e confronto le seguenti materie:

- il quadro normativo interno e di origine comunitaria di interesse specifico del settore;
- l'andamento del mercato nazionale ed internazionale nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive settoriali, con le articolazioni riguardanti 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;
- le tematiche relative ad ambiente sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- la struttura e la dinamica del costo del lavoro;
- l'andamento delle relazioni industriali;
- le pari opportunità;
- la gestione ed applicazione della legge 146/90 e successive modifiche.

4. L'Osservatorio si riunirà, per la prima volta entro il 31 dicembre 2001 ed in tale occasione delibererà all'unanimità in ordine alle modalità del proprio funzionamento.

5. In tale occasione, 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.

6. Acquisita una posizione comune, se ritenuto utile ed opportuno, essa potrà essere sottoposta all'attenzione delle istituzioni interessate.

7. Gli studi e le analisi svolti dalle parti all'interno dell'Osservatorio nazionale potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle parti.

8. 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.

9. 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.

10. Salvo quanto già detto al comma 4 (in merito alla periodicità degli incontri dell'Osservatorio) l'Osservatorio medesimo 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 primo comma che costituiranno l'Informativa a livello nazionale.

11. Ulteriori modalità di acquisizione di dati destinati ai lavori dell'Osservatorio verranno decise congiuntamente dalle Parti.

12. Le parti, nello spirito di cui al primo capoverso del presente articolo, concordano sull'utilità di realizzare, anche a livello aziendale, forme di interlocuzione secondo quanto previsto dagli specifici articoli del presente CCNL.

13. 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 14, 17, 21, 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 146/90 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.

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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.

18. A richiesta di una delle parti la procedura concernente tali aziende potrà essere esperita nelle stesse sedi previste per i Gruppi.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. Sono fatti salvi i Protocolli di Relazioni Industriali-sindacali in atto nelle Aziende del settore. ■

ART. 3

ASSETTI CONTRATTUALI

1. Nel quadro di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e del Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998 - le cui disposizioni anche non riprodotte si intendono integralmente confermate - il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale del settore elettrico e - sulla base delle specifiche clausole di rinvio del Contratto nazionale ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale contratto indicate - sul livello aziendale.

CONTRATTO NAZIONALE

2. Il contratto collettivo nazionale ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

3. Detto contratto disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte primaria di regolamentazione degli aspetti normativi e retributivi in coerenza con le indicazioni di politica dei redditi stabilite dal Governo di concerto con le Parti sociali.

4. Il contratto individua, per il livello aziendale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previa 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 tre 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 tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

8. Dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto, in caso di mancato accordo e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo

se successiva alla scadenza del contratto verrà corrisposto ai lavoratori un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" (IVC) secondo le modalità ed i criteri previsti dal Protocollo 23.7.1993.

9. La violazione del periodo di raffreddamento come sopra definito comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta IVC.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

10. La contrattazione a livello aziendale è prevista secondo quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 1993, e non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.

11. Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL, ha la funzione di negoziare le erogazioni economiche di cui alla sezione 2, punto 3, del Protocollo 23 luglio 1993.

12. La relativa disciplina è contenuta nell'art. 43.

13. Gli accordi aziendali hanno durata quadriennale.

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 nei commi 14,17,21, del capitolo "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 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 tre 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. In applicazione di quanto disposto al sesto comma del presente paragrafo, nell'arco di vigenza del presente contratto le richieste di rinnovo degli accordi aziendali non potranno essere presentate prima del giugno 2002.

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

CONTROVERSIE SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI

20. Il mancato rispetto delle clausole relative agli assetti contrattuali così come definiti nel presente capitolo, sarà segnalato dalla parte che ne ha interesse alle segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali di categoria stipulanti il CCNL entro 15 giorni dal momento in cui sono stati rilevati.

21. Entro i successivi 7 giorni lavorativi si farà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale 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 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 della legge 31 dicembre 1996, n. 675, 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, 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. ■

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 n.300/1970.

2. Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti potranno essere concesse fino a 24 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 confermati¹.

6. Eventuali ore aggiuntive di permessi sindacali saranno concordate in sede aziendale. ■

¹ CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 47 - Permessi per motivi sindacali:

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

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

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

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

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 nazionale¹. (omissis) ■

¹ CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 44 – Rappresentanza sindacale unitaria:

“1) PREMESSA

Le Aziende firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e le Organizzazioni Sindacali Fnlc/Cgil, Flaef/Cisl, Uilsp/UIL si danno reciprocamente atto che le rappresentanze dei lavoratori in azienda, in ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti, sono costituite dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie (Rsu) nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dal "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993 e dell'Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie del 20 dicembre.

2) COSTITUZIONE

A) L'iniziativa per la costituzione della Rsu può essere assunta, oltre che dalle Organizzazioni Sindacali sopra richiamate in quanto firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro e a condizione che abbiano espresso formale adesione alla regolamentazione, di cui alla lettera b) – Parte seconda – del citato Accordo interconfederale, anche da altre Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo.

B) In ogni caso le Organizzazioni Sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge n. 300/1970 che siano firmatarie del presente contratto o comunque aderiscano alla disciplina contenuta nell'Accordo del 20.12.1993, partecipando alla procedura di elezione della Rsu, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi della norma sopra menzionata.

3) COMPOSIZIONE

La Rsu è composta per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentati da tutte le Associazioni Sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni firmatarie del presente contratto e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in misura proporzionale ai voti ricevuti nell'unità lavorativa da ciascuna delle liste aventi diritto ai sensi dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993.

4) COMPITI E FUNZIONI

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

Il potere di stipula del contratto collettivo aziendale di lavoro, secondo quanto previsto dal punto 5 prima parte dell'Accordo interconfederale 20.12.1993, è esercitato sia dalla Rsu sia dalle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

5) NUMERO DEI COMPONENTI (segue)

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dal sopra menzionato Accordo interconfederale 20.12.1993, il numero dei componenti la Rsu, che durano in carica 3 anni al termine dei quali decadono automaticamente, è pari a:

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

6) PERMESSI

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

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

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

7) ELEZIONI E MODALITA' DI VOTAZIONE

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

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

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

8) COMUNICAZIONE DELLA NOMINA

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

9) DISPOSIZIONI FINALI

A) Nella Rsu, costituita ai sensi del presente articolo, si identifica anche la rappresentanza dei lavoratori aventi la qualifica di "quadro" ex lege n. 190/85.

B) Le variazioni occupazionali dell'unità lavorativa, comportanti un numero diverso di componenti la Rsu, saranno considerate utili al momento della relativa nuova elezione.

C) Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, secondo quanto espressamente previsto dal comma 3 dell'art. 18 del D. Lgs 626/94, è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito della Rsu. I permessi retribuiti per l'esercizio di tali specifiche funzioni si intendono aggiuntivi rispetto a quelli previsti al precedente punto 6.

D) Per quanto non espressamente previsto dalle norme del presente articolo si intendono integralmente richiamate le disposizioni dell'Accordo interconfederale 20.12.1993.

E) In fase di prima applicazione delle norme del presente art. 44, le elezioni per la costituzione della Rsu dovranno avvenire nel rispetto dei tempi tecnici attuativi e comunque non oltre il 31 marzo 1997."

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. ■

ART. 8

APPALTI

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 2, 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. ■

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

1. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

2. Le aziende attueranno, previa consultazione con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), ogni provvedimento ulteriore rispetto a quelli previsti dalle citate disposizioni, che ritengano opportuno al fine di migliorare la protezione della salute e la sicurezza dei lavoratori dandone informativa alle rappresentanze sindacali unitarie (RSU).

3. In tutte le unità produttive delle aziende sono eletti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dal Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche 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.

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 del presente articolo, nonché dell'art. 33 del D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303, 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 delle centrali nucleotermoelettriche - La specifica disciplina resta confermata in capo all'azienda conferitaria ai sensi del Decreto legislativo 16 marzo 1999, n.79. ■

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.

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 in relazione alle esigenze aziendali (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 sindacale, 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 convengono, altresì, sulla costituzione di una Commissione paritetica nazionale, alla quale saranno affidati compiti di: esame della normativa vigente, sia nazionale che a livello comunitario; analisi dei fabbisogni formativi del settore; monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore; promozione presso i Ministeri competenti di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore elettrico; 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; monitoraggio sulle normative e procedure elaborate dalle varie istituzioni in materia di formazione perché siano coerenti 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.

6. A far data dal 1 novembre 2001, 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 paritetica 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, le 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.

7. Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute, 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 nella legge 9 dicembre 1977, n. 903, relativa alla parità uomo-donna; nell'intento di sviluppare iniziative nell'ambito delle previsioni e delle possibilità offerte dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, sulle azioni positive, in armonia con le ultime 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 legge 10 aprile 1991, n. 125, 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 6 membri designati dalle segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, e da 6 membri designati dalle Parti datoriali 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 alla legge 125/91, 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) stimolare le Aziende al varo di 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 personale 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.

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, 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. ■

ART. 13

APPRENDISTATO

1. Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge vigenti in materia, fermo restando quanto previsto dalle norme del presente contratto.

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.

3. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Il contratto di apprendistato può riguardare ciascuna delle qualifiche previste nelle categorie superiori alla C2.

5. La durata massima del contratto sarà non inferiore a diciotto mesi e non superiore:

- a quattro anni, per lavoratori con titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo;

- a quarantadue mesi, per lavoratori con titolo di studio pari alla scuola dell'obbligo più un corso generico di formazione professionale;

- a trentotto mesi, per lavoratori con diploma di scuola media superiore;

- a trentadue mesi per lavoratori con diploma universitario di laurea breve;

- a ventisei mesi per lavoratori con laurea universitaria.

6. I predetti titoli di studio si intendono inerenti alla qualifica professionale da acquisire.

7. La retribuzione degli apprendisti sarà composta da: minimo tabellare ed ex-indennità di contingenza della categoria corrispondente alla qualifica professionale

da acquisire e verrà corrisposta con la seguente progressione:

- 1° metà del periodo 80%;

- 2° metà del periodo 90%.

8. L'addestramento dell'apprendista, secondo quanto previsto dalle norme vigenti in materia, deve essere supportato da iniziative di formazione esterna.

9. Per la partecipazione a tali iniziative è destinato un monte ore di 120 ore annue retribuite, ridotto ad 80 ove l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato alla qualifica da conseguire o di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere.

10. I contenuti delle attività formative ed i relativi aspetti operativi saranno definiti, in attuazione di quanto previsto dalla normativa vigente, con apposita intesa tra le Parti.

11. Durante il periodo di apprendistato le Aziende cureranno che l'addestramento e la formazione siano coerenti con quanto stabilito dalla sopra richiamata intesa.

12. Il periodo di ferie degli apprendisti è pari a 20 giorni lavorativi.

13. Al termine dell'apprendistato l'apprendista sostiene le prove di idoneità previste dalle norme legislative e, in caso di esito favorevole, viene inserito in Azienda e nei suoi confronti viene applicata la normativa prevista dal sistema classificatorio di cui all'art. 21. ■

ART. 14

CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

1. Per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro e dei contratti di inserimento, si richiamano, le disposizioni degli Accordi Interconfederali tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 18 dicembre 1988 e del 31 gennaio 1995, riportati in allegato al presente CCNL.

2. E' fatta salva la disciplina collettiva in atto derivante da contrattazione collettiva di livello nazionale. ■

ART. 15

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

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 risulti 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 a 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, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, 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. Il personale assunto con la causale di cui al presente punto non viene computato nella percentuale di limite complessivo relativa al contratto a tempo determinato.

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 corresponsioni ultra mensili (13a e 14a mensilità) saranno erogate pro-rata, in relazione al tempo trascorso in part time o in full time nel corso dell'anno solare di riferimento.

A tale fine sarà costituita una commissione tecnica paritetica a livello di settore, formata complessivamente da 6 rappresentanti con il compito di definire, entro tre mesi dalla stipula del CCNL, eventuali istituti non soggetti a riproporzionamento.

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 elastiche disciplinata dall'art. 3, comma 7, del D.Lgvo 25 febbraio 2000, n.61, e successive modificazioni e integrazioni.

6. Fermo restando quanto sopra, ai sensi del citato art. 3, commi 7 e 8, del D.Lgvo 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. 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.

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 e previo consenso del lavoratore a tempo parziale, entro il limite massimo pari al 80% dell'orario giornaliero e, comunque, nei limiti del 30% dell'orario annuo stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale. Le ore di lavoro supplementare effettuate entro il limite del 15% della durata settimanale del part-time sono retribuite come ore ordinarie, mentre a tutte quelle 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, 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, 3 del presente CCNL.

9. Ai sensi del D.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche e integrazioni, le aziende, in caso di assunzioni a tempo pieno riconosceranno - secondo quanto disposto dalla legge - il diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale e informeranno, le RSU sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia, su quanto previsto al precedente comma 6 del presente articolo e sul ricorso al lavoro supplementare. ■

ART. 16

CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 23 punto 1 della legge 28.2.1987 n. 56, l'assunzione di lavoratori con contratto di lavoro a termine, oltre che nei casi previsti dalla legislazione vigente e dagli accordi interconfederali, è consentita nelle fattispecie e alle condizioni di seguito indicate:

a) esecuzione di un'opera e di un servizio definiti o predeterminati nel tempo, che non sia possibile realizzare con le risorse normalmente impiegate;

b) 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;

c) esecuzione di particolari commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'Azienda;

d) sostituzione di lavoratori assenti e per i quali le vigenti disposizioni di legge e/o di contratto dispongono la conservazione del rapporto di lavoro e di quelli temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;

e) punte eccezionali di attività che non sia possibile evadere con le risorse normalmente impiegate;

f) copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche ed all'avvio di processi di riorganizzazione e riconversione;

g) esigenze connesse alla partecipazione a mostre, fiere e manifestazioni o altri eventi particolari (conventions, congressi ecc.).

2. Il numero massimo di lavoratori che possono essere contemporaneamente assunti con contratto a tempo determinato ai sensi delle ipotesi sopra indicate alle lettere a), b), c), e), f) e g) è pari al 8% del totale dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'Azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Tale percentuale è aumentata al 10% per le Aziende operanti nei

territori del mezzogiorno individuati dal testo unico approvato con DPR 6 marzo 1978, n. 218. Le predette percentuali potranno essere incrementate nel limite massimo aggiuntivo del 5% in media annua per specifiche esigenze con accordo con le competenti Organizzazioni sindacali ovvero RSU, se trattasi di singola unità produttiva.

3. E' comunque consentita la stipulazione di almeno 5 contratti a termine.

4. Qualora se ne ravvisi la necessità, con specifico accordo aziendale la quota di lavoratori assunti con contratto a termine 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 CCNL territorialmente competenti, il numero dei lavoratori con contratto a termine e le fattispecie utilizzate fra quelle sopra indicate.

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.

NORMA TRANSITORIA

Le Parti, in relazione alla prevista trasposizione della Direttiva UE n. 99/70 sui contratti a termine, si impegnano ad adeguare la disciplina contrattuale di cui sopra entro i 30 giorni successivi all'entrata in vigore del provvedimento legislativo di recepimento. ■

ART. 17

UTILIZZO DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO TEMPORANEO

1. Le presenti disposizioni disciplinano l'utilizzo, da parte delle imprese che applicano il CCNL elettrici, delle prestazioni di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997 n.196 e successive modifiche e integrazioni, cui deve farsi riferimento agli effetti applicativi ed interpretativi per tutto quanto non specificamente regolato dalle presenti norme.

2. Fatte salve le limitazioni ed i divieti previsti dall'art.1 della legge n.196/1997, comma 4, le imprese possono fare ricorso al lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dal comma 2 dell'art. 1 lett. b) e c) della legge stessa, anche nei seguenti casi:

a) per punte di più intensa attività, cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi;

b) assunzione di personale per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto acquisiti dall'Azienda, definiti o predeterminati nel tempo;

c) esigenze di carattere transitorio di figure professionali nuove o non facili da reperire sul mercato del lavoro;

d) per l'assunzione di nuovi servizi e funzioni; per l'avvio di nuove tecnologie anche relative ad attività di carattere amministrativo (ad es. modifica del sistema informativo, introduzione di diversi sistemi di contabilità, ecc.);

e) per la temporanea ed eccezionale utilizzazione di qualifiche previste in organico ed attualmente scoperte, con riguardo al periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;

f) per l'inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia testare l'utilità o comunque per coprire posizioni di lavoro non stabilizzate per un periodo complessivamente non superiore a 6 mesi;

g) per far fronte alle esigenze organizzative del servizio, nei casi di trasformazione temporanea, per un periodo non superiore a 12 mesi, del rapporto di lavoro di uno o più dipendenti aziendali da tempo pieno a tempo parziale;

h) per la sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate.

3. La percentuale dei lavoratori con contratto di lavoro temporaneo impiegata per le fattispecie sopra individuate non può complessivamente superare il 10% 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 13% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con DPR 6 marzo 1978, n. 218. Le predette percentuali potranno essere incrementate - in questo caso nel limite massimo aggiuntivo del 5% 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.

4. In ogni caso è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo fino al numero di 5 prestatori di lavoro.

5. Nell'ambito della contrattazione aziendale sul premio di risultato, come definita dall'art. 46 del CCNL, le Parti aziendali definiscono i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei di erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di obiettivi concordati ove gli stessi lavoratori risultino coinvolti direttamente nelle attività e nei programmi aziendali connessi al premio di risultato.

6. Le imprese sono tenute nei confronti dei lavoratori temporanei 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.

7. I prestatori di lavoro temporaneo hanno diritto di esercitare presso le imprese i diritti di libertà ed attività sindacale previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

8. L'impresa comunica in via preventiva ovvero, in caso di motivate ragioni di urgenza e necessità, entro i 3 giorni dalla stipula del contratto di lavoro temporaneo, 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 al lavoro temporaneo, specificando la durata prevista e la qualifica dei lavoratori interessati.

9. 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 fornitura di lavoro temporaneo da esse conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

10. Ai sensi dell'art. 1, comma 4, lett. a) della legge n. 196/1997, entro sei mesi dalla stipula del presente contratto saranno individuate con contrattazione di 2° livello le mansioni il cui svolgimento può presentare pericolo per la sicurezza. ■

ART. 18

TELELAVORO

1. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa 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. Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative 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.

3. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni.

4. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente CCNL.

5. 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.

6. Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in Azienda.

7. 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 ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

8. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno concordate a livello aziendale. ■

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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) Assunzioni di cui all'art.25 della legge 23 luglio 1991, n. 223. Non rientrano nelle quote di riserva di cui all'art. 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223 – in attuazione di quanto stabilito dal 2° comma di detto articolo 25 - le qualifiche inserite nelle categorie di inquadramento riguardanti i quadri, il personale dei gruppi A e B nonché quello per il quale è richiesta all'atto dell'assunzione una specializzazione. ■

ART. 20

PERIODO DI PROVA

1. Il lavoratore assunto in servizio é 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 è 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, é 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 implicano 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. I lavoratori inquadrati in categoria C2 saranno passati in categoria C1 dopo un anno di effettivo servizio. Per i lavoratori addetti a nuclei od a squadre detto passaggio avverrà entro un anno.

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 entrata in vigore del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Protocollo sulla Classificazione

Le Parti, atteso che un nuovo sistema di classificazione del personale deve essere oggetto di negoziazione tra le Parti stesse:

a) con riferimento allo scenario di cambiamento in cui è chiamato a muoversi il settore elettrico, alla necessità di accrescimento dell'efficienza aziendale, unitamente al raggiungimento di sempre maggiori livelli di qualità del servizio;

b) in considerazione:

- del necessario stretto rapporto che deve sussistere tra il sistema di classificazione ed organizzazione del lavoro;

- della rilevanza e dell'accelerazione dei mutamenti che interesseranno le strutture organizzative e i metodi di lavoro, anche per effetto dell'introduzione di nuove

tecnologie, con conseguente necessità di dare accesso a figure professionali polivalenti;

CIO' PREMESSO E CONSIDERATO

le Parti convengono sulla necessità di istituire entro il 31 dicembre 2001 una Commissione Paritetica per lo studio della classificazione dei lavoratori.

Tale Commissione - che opererà nel corso di vigenza del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - ha il compito di:

a) svolgere attività di ricerca e confronto sulla classificazione dei lavoratori, in Italia e all'estero, con lo scopo di fornire alle Parti contributi finalizzati ad adeguare e/o innovare il rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori;

b) esaminare l'evoluzione delle professionalità nel settore in rapporto all'introduzione di nuove tecnologie e comunque in riferimento allo scenario di cambiamento del settore;

c) elaborare l'ipotesi di un sistema classificatorio che tenga conto delle nuove esigenze dettate dai mutamenti nella organizzazione del lavoro con conseguente necessità di nuove figure professionali.

Sei mesi prima della scadenza del biennio economico del presente CCNL, la Commissione presenterà alle Parti stipulanti un rapporto conclusivo al fine di una loro valutazione in merito alla opportunità di procedere, in occasione del rinnovo, alla adozione di un nuovo sistema classificatorio od alla modifica e/o integrazione di quello esistente.

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 nazionale¹.

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.

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

CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 7 - Inquadramenti particolari:

"1) Categoria B2S

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

2) Categoria C2/C1/CS

I lavoratori inquadrati in categoria C2 passeranno in categoria C1 dopo un anno di effettivo servizio, entro un anno se addetti a nuclei od a squadre. In quest'ultimo caso l'accesso alla categoria CS avverrà dopo un anno di permanenza nella categoria C1. Questi passaggi non presuppongono necessariamente un cambiamento di mansioni.

3) Manutentore provetto (categoria B2)

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

4) Preposti al turno

I preposti al turno di impianti idroelettrici o di trasformazione saranno inquadrati come minimo in categoria B2. Chiarito che non è previsto l'inquadramento generalizzato in categoria B1 dei turnisti, si dovrà tener conto ai fini classificatori delle differenziazioni anche notevoli dal punto di vista tecnico-funzionale che esistono tra i diversi impianti. Complessità degli impianti e funzioni di coordinamento, professionalità e responsabilità esercitate potranno consentire l'individuazione di posizioni di lavoro inquadrabili in categoria B1.

5) Turbinisti

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

6) Laureati - Diplomatici - Licenziati da Istituti professionali a indirizzo tecnico o scuole similari

Dopo un anno dal conseguimento del titolo di studio e dopo un anno di attività professionale e lavorativa inerente i titoli di studio sopra indicati ed espressamente richiesti per il ruolo aziendale ricoperto, sarà assegnata la categoria B1 ai lavoratori diplomati da scuola media superiore e la categoria CS ai licenziati da scuole professionali. Con le stesse premesse - ma dopo due anni dal conseguimento del titolo e due anni dall'esercizio della specifica professionalità - sarà assegnata la categoria A1 ai laureati e la categoria BS ai diplomati universitari.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

a) quelle più qualificate - se svolte con carattere di prevalenza - costituiscono l'elemento determinante per l'inquadramento in categoria o categorie superiori.

b) quelle più qualificate - anche se non prevalenti ma svolte in modo ripetitivo - costituiscono l'elemento determinante per l'inquadramento fino alla categoria BS superiore."

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 sono comprensivi degli importi nelle precedenti contrattazioni denominati “livelli di funzione”, rispettivamente nella misura dell’8% e 16%.

2) Quadri delle Aziende associate a Federelettrica – (omissis)

3) 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 verbale¹. ■

¹ CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 16 – Minimi contrattuali e livelli di funzione:

“Gli importi mensili dei minimi di stipendio e paga sono riportati, in entità e decorrenza nell'allegata tabella A. Alla categoria dei quadri viene riconosciuto - per 14 mensilità - uno specifico elemento in cifra fissa in aggiunta alla retribuzione denominato "livello di funzione" come di seguito specificato:

QUADRO QM1: Lire 440.000
QUADRO QM2: Lire 210.000.”

ART. 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 (legge 31 dicembre 1996, n. 675 e decreto del Presidente della Repubblica 28 luglio 1999, n. 318 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 nella legge 10 aprile 1991, n. 125.

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. ■

ART. 25

PROVEDIMENTI 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 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 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 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 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 sopracitate decisioni, il diritto all'assegno alimentare decade.

7. 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.

CRITERI 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

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". ■

ART. 26

ORARIO DI LAVORO

1. Premesso che nulla viene innovato circa la disciplina della durata massima 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 ai nuovi 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. 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.

3. 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.

4. 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, per le ore prestate oltre la 40esima.

5. 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.

6. L'orario giornaliero, settimanale e plurisetimanale sarà esposto in apposita

tabella, da affiggersi secondo le norme di legge.

7. Per le Aziende che, alla data di stipula del presente CCNL, applicano un orario di lavoro di 40 ore settimanali, il passaggio alle 38 ore settimanali, per i lavoratori non turnisti/semturnisti, avverrà, con gradualità. Pertanto, dal mese successivo all'entrata in vigore del presente CCNL e fino al 30 giugno 2005, l'orario di lavoro sarà di 39 ore attraverso l'assorbimento di 48 delle 76 ore annuali di riduzioni di orario in essere, rimanendo quindi in essere una riduzione oraria di 28 ore annuali¹.

Turnisti /Semiturnisti

8. 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.

9. Gli schemi di turno, che saranno oggetto di esame congiunto tra Azienda ed RSU, potranno prevedere le modalità attuative relative all'utilizzo delle ore di riduzione orario, ex festività e permessi aggiuntivi di cui al presente articolo.

10. Le Aziende stabiliranno una turnazione settimanale in modo che al lavoratore vengano richieste prestazioni alternate tra mattino, pomeriggio e notte.

11. 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 preesistenti.

12. 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.

Permessi annui retribuiti

A) Ex Festività

13. In sostituzione delle festività soppresse e tenuto conto della durata settimanale

dell'orario di lavoro stabilita, i lavoratori godranno annualmente di 4 giornate di permesso retribuito, da utilizzare entro il 30 aprile dell'anno successivo, compensabili con la normale retribuzione giornaliera se comprovate esigenze di servizio non ne consentano l'utilizzo, proporzionabili in ragione del servizio prestato nell'anno.

B) Riduzione orario di lavoro

14. 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 fruita a giornata.

15. 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.

16. Per le Aziende che, alla data di stipula del presente CCNL, applicano una riduzione d'orario per il personale turnista pari a 96 ore annue, il passaggio alle 160 ore annue avverrà, con decorrenza 1° gennaio 2002, attraverso l'assorbimento delle 8 giornate (64 ore) di permessi retribuiti speciali specificatamente previsti dai contratti collettivi preesistenti².

17. 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 presente contratto 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.

C) Permessi speciali

18. 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 legislativi³.

19. 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.

20. Ai lavoratori giornalieri già percettori dell'indennità "lavori gravosi", vengono mantenute le condizioni normative vigenti derivanti da precedente contrattazione collettiva di livello nazionale.

21. 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 presente CCNL sempre che continuino a ricorrere i presupposti per la loro concessione⁴.

DICHIARAZIONI A VERBALE

1) Banca Ore - Le Parti convengono di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2003, la Banca ore. A tale scopo verrà costituita una Commissione paritetica che entro il mese di giugno 2002 stabilirà - sulla base dell'andamento del ricorso al lavoro straordinario nel settore - le modalità di funzionamento e le quantità di ore che confluiranno nella Banca medesima.

2) Permessi speciali - Le Parti convengono che i permessi speciali di cui al comma 18 possono essere concessi - sempreché ricorrano i relativi presupposti - fino ad un massimo di 7 giorni nei confronti dei lavoratori turnisti già fruitori di permessi speciali in tale misura. ■

¹ CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 11 - Riposo settimanale, giorni festivi, riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro - punto 4) Riduzione orario di lavoro:
"4) RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO
A tutti i lavoratori non turnisti è riconosciuta una riduzione dell'orario pari a 76 ore. Per coloro che operano in turni continui avvicendati, con prestazioni alternate diurne e notturne, la riduzione dell'orario di lavoro è pari a 96 ore annue, ore che rientrano a tutti gli effetti nell'ambito della pianificazione annua dell'orario di lavoro. La programmazione applicativa delle ore di cui sopra, d'accordo con la Rappresentanza Sindacale Unitaria, sarà attuata secondo le specificità di ogni singola azienda/unità lavorativa."

² CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 11 - Riposo settimanale, giorni festivi, riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro - paragrafo 5) Permessi retribuiti speciali, punto B, comma 1:

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

³ CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 11 - Riposo settimanale, giorni festivi, riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro - paragrafo 5) Permessi retribuiti speciali, punto B, comma 2:

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

⁴ CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 11 - Riposo settimanale, giorni festivi, riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro - paragrafo 5) Permessi retribuiti speciali, punto A:

"A) ai lavoratori che operano in Centrali termiche in condizioni di particolare gravosità o disagio o che operano normalmente all'interno delle Centrali in caverna verranno concessi permessi giornalieri retribuiti in misura variabile da un minimo di 6 ad un massimo di 10 giorni l'anno. La valutazione puntuale dell'entità dei permessi di cui sopra, in funzione delle effettive condizioni di lavoro disagiato, è demandata alla contrattazione aziendale."

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

3. 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, per i lavoratori addetti:

- alla sorveglianza e/o manutenzione delle opere di presa, dei canali di carico e scarico;

- all'esercizio delle centrali, delle stazioni e delle cabine presidiate;

- alla sorveglianza delle linee, delle reti e delle cabine.

4. 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.

5. Il trattamento previsto dal comma precedente compete anche ai lavoratori di cui al 3° comma nel caso di spostamento del loro giorno di riposo settimanale.

6. I lavoratori di cui al 3° e 4° 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.

7. Ai lavoratori di cui al 3° 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.

8. 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.

9. 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

10. 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

11. 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.

12. 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.

13. 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)

14. 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.

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, 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. ■

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 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 componenti 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. ■

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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) Ferie nel primo anno di assunzione - Ai lavoratori regolati dal Contratto vengano 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:

- 22 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 8 anni compiuti;

- 1 ulteriore giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre gli 8 anni fino ad un massimo di 26 giorni lavorativi.

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 aziendali.
2. Sono fatte salve le discipline aziendali vigenti alla data di entrata in vigore del presente CCNL. ■

ART. 31

TUTELA DELLA MATERNITÀ

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. ■

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, 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. 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

10. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 28 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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

14. 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

15. 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.

16. I casi di donazione di organi, debitamente certificati, sono considerati malattia a tutti gli effetti contrattuali.

DICHIARAZIONI 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 - 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. ■

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. ■

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 del presente Contratto, corrisponde al lavoratore interessato, per la durata dell'interruzione del servizio, la retribuzione quale definita dall'art. 35 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 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.

DICHIARAZIONI A VERBALE

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 esistenti¹. ■

¹ CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 32 - Lavoratori sottoposti a procedimento penale per reati connessi all'espletamento delle mansioni ad essi affidate:

"Nel caso di interruzione del servizio dovuta a privazione della libertà personale del lavoratore sottoposto a procedimento penale per reati connessi all'espletamento delle sue mansioni, l'Azienda, ove non ricorrano gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 42 del presente contratto, garantiranno al lavoratore la normale retribuzione per tutta la durata dell'interruzione del servizio.

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;
- Elemento distinto della retribuzione (E.D.R.), pari a L. 20.000, di cui al protocollo 31 maggio 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

Il lavoratore è tenuto a mettersi a disposizione dell'Azienda entro 8 giorni dal momento in cui avrà riacquisito la libertà personale.
A favore dei predetti lavoratori, salvo casi di dolo o colpa grave degli stessi, l'Azienda fornirà a proprio carico l'assistenza legale.
Il lavoratore, qualora non ritenga di avvalersi dell'assistenza dell'Azienda, potrà farsi assistere da un legale di sua fiducia, con onere a carico dell'Azienda nei limiti delle tariffe professionali.
Rimane comunque impregiudicato il diritto dell'Azienda di adottare gli opportuni provvedimenti in conseguenza del passaggio in giudicato dell'eventuale sentenza di condanna che sarà pronunciata nei confronti del lavoratore.”

- utilizzo del certificato di qualificazione per l'esecuzione di saldature
- capo formazione
- lavori gravosi
- bilinguismo
- guida
- 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.

DICHIARAZIONI 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 corresponsioni dalle quali traggono origine (per es. 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.

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 prestatato 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 presente CCNL. Tali importi rientrano nel concetto di retribuzione così come definito dal comma 1 del presente articolo.

7) Corresponsione "una tantum": ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente contratto, verrà corrisposto un importo forfetario, nelle misure indicate nella tabella in calce al presente articolo.

L'importo forfetario, già comprensivo di qualsiasi incremento retributivo comunque riferibile al periodo successivo alla scadenza dei contratti collettivi di livello nazionale ora sostituiti dal presente contratto, e fino al 30 giugno 2001, è stato quantificato tenendo conto della complessiva definizione del nuovo contratto unico per il settore e considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 2120 cod. civ., l'importo forfetario è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto. 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 ottobre 2001;

- in caso di passaggio di categoria nel corso degli anni 1999, 2000 e 2001 (primo semestre), 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 degli anni 1999, 2000 e 2001 (primo semestre) (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 annuo rapportato a 12) computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni;

- per le assenze a retribuzione ridotta verificatesi nel periodo considerato, l'“una tantum” sarà corrisposta - per i periodi interessati - con la stessa percentuale di riduzione;

- nel caso di prestazione a tempo parziale svolta nel corso degli anni 1999, 2000 e 2001 (primo semestre) l'“una tantum” sarà corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione;

- per i contratti di formazione e lavoro l'“una tantum” verrà corrisposta in proporzione ai mesi interi di servizio prestato, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiore a 15 giorni. ■

MINIMI TABELLARI

	Da luglio 2001			Da luglio 2002				
	Aumento (lire)	Nuovo minimo (lire)	Nuovo minimo (euro)	Aumento (lire)	Nuovo minimo (lire)	Nuovo minimo (euro)	Aumento a regime (lire)	(euro)
QS	106.481	3.258.831	1.683,05	159.721	3.418.552	1.765,53	266.202	137,48
Q	93.348	2.855.848	1.474,92	140.021	2.995.869	1.547,24	233.369	120,53
ASS	79.828	2.441.678	1.261,02	119.742	2.561.420	1.322,86	199.570	103,07
AS	73.391	2.245.041	1.159,47	110.086	2.355.127	1.216,32	183.477	94,76
A1S	69.528	2.126.628	1.098,31	104.292	2.230.920	1.152,17	173.820	89,77
A1	65.408	2.000.708	1.033,28	98.112	2.098.820	1.083,95	163.580	84,48
BSS	61.416	1.878.616	970,22	92.124	1.970.740	1.017,80	153.540	79,30
BS	57.940	1.772.140	915,23	86.910	1.859.050	960,12	144.850	74,81
B1S	54.335	1.661.985	858,34	81.502	1.743.487	900,44	135.837	70,15
B1	50.987	1.559.637	805,49	76.481	1.636.118	844,98	127.468	65,83
B2S	46.352	1.417.852	732,26	69.528	1.487.380	768,17	115.880	59,85
B2	41.717	1.276.067	659,03	62.575	1.338.642	691,35	104.292	53,86
CS	34.764	1.063.264	549,13	52.146	1.115.410	576,06	86.910	44,89
C1	29.614	905.814	467,81	44.421	950.235	490,76	74.035	38,24
C2	25.751	787.851	406,89	38.627	826.478	426,84	64.378	33,25

MINIMO DI STIPENDIO O PAGA

Scala Param.	Da luglio 2001		Da luglio 2002		
	(lire)	(euro)	(lire)	(euro)	
QS	413,5	3.258.831	1.683,05	3.418.552	1.765,53
Q	362,5	2.855.848	1.474,92	2.995.869	1.547,24
ASS	310,0	2.441.678	1.261,02	2.561.420	1.322,86
AS	285,0	2.245.041	1.159,47	2.355.127	1.216,32
A1S	270,0	2.126.628	1.098,31	2.230.920	1.152,17
A1	254,0	2.000.708	1.033,28	2.098.820	1.083,95
BSS	238,5	1.878.616	970,22	1.970.740	1.017,80
BS	225,0	1.772.140	915,23	1.859.050	960,12
B1S	211,0	1.661.985	858,34	1.743.487	900,44
B1	198,0	1.559.637	805,49	1.636.118	844,98
B2S	180,0	1.417.852	732,26	1.487.380	768,17
B2	162,0	1.276.067	659,03	1.338.642	691,35
CS	135,0	1.063.264	549,13	1.115.410	576,06
C1	115,0	905.814	467,81	950.235	490,76
C2	100,0	787.851	406,89	826.478	426,84

EX INDENNITÀ DI CONTINGENZA		
Da luglio 2001		
	(lire)	(euro)
QS	1.084.249	559,97
Q	1.078.653	557,08
ASS	1.074.503	554,93
AS	1.068.398	551,78
A1S	1.060.617	547,76
A1	1.056.212	545,49
BSS	1.047.110	540,79
BS	1.043.350	538,85
B1S	1.035.647	534,87
B1	1.032.165	533,07
B2S	1.023.952	528,83
B2	1.019.824	526,70
CS	1.009.891	521,57
C1	1.001.770	517,37
C2	996.069	514,43

UNA TANTUM CCNL "SETTORE ELETTRICO"			
Scala Param.	Importo		
	(lire)	(euro)	
QS	413,5	4.437.000	2.291,52
Q	362,5	3.889.000	2.008,50
ASS	310,0	3.326.000	1.717,74
AS	285,0	3.058.000	1.579,33
A1S	270,0	2.897.000	1.496,18
A1	254,0	2.725.000	1.407,35
BSS	238,5	2.559.000	1.321,61
BS	225,0	2.414.000	1.246,73
B1S	211,0	2.264.000	1.169,26
B1	198,0	2.124.000	1.096,95
B2S	180,0	1.931.000	997,28
B2	162,0	1.738.000	897,60
CS	135,0	1.448.000	747,83
C1	115,0	1.234.000	637,31
C2	100,0	1.073.000	554,16

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 presente contratto collettivo nazionale di categoria, 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 aumenti/scatti biennali di anzianità. ■

IMPORTI DEGLI AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ		
	Importo	
	(lire)	(euro)
QS	94.900	49,01
Q	89.700	46,33
AS Super	83.400	43,07
AS Base	77.100	39,82
A1 Super	73.300	37,86
A1 Base	69.200	35,74
BS Super	65.300	33,72
BS Base	61.900	31,97
B1 Super	58.400	30,16
B1 Base	55.100	28,46
B2 Super	50.600	26,13
B2 Base	46.100	23,81
CS	39.300	20,30
C1	34.200	17,66
C2	30.500	15,75

ART. 37

TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

1. Oltre alle normali competenze mensili, ai lavoratori saranno corrisposte ulteriori due mensilità (13a e 14a), di importo pari alla retribuzione spettante come disciplinata dal punto 1 dell'art. 35, per i mesi di seguito specificati:

- la 13^a in occasione della ricorrenza natalizia;

- la 14^a 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. ■

ART. 38

TRATTAMENTO TURNISTI E SEMITURNISTI

1. Rimangono in vigore i trattamenti in atto. Le Parti demandano ad una apposita Commissione paritetica la definizione del quadro complessivo, normativo ed economico, riferito alle prestazioni in turni continui ed avvicendati (turnisti e semiturnisti).

Detta Commissione paritetica dovrà ultimare le proposte da sottoporre alle Parti entro il 31 dicembre 2004¹. ■

¹ CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 10 – Orario di lavoro - punto 6) Turnisti:

"6. Turnisti

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

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

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

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

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

art.11 – Riposo settimanale, giorni festivi, riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro - punto 1) Riposo settimanale:

"1) Riposo settimanale

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

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

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

A questi lavoratori:

A) dovrà essere garantito che il giorno di riposo, almeno una volta ogni quattro settimane, cada di domenica, in caso contrario sarà loro dovuta una indennità pari al 60% della retribuzione giornaliera per la domenica di cui sono stati privati;

B) compete, nel caso di spostamento - del tutto eccezionale e non correlabile ad assenze preordinate o prolungate (ferie, malattia, infortunio) - del loro giorno di riposo settimanale, oltre al godimento di una giornata di riposo in altro giorno non festivo della settimana, una maggiorazione pari al 60% (o al 75% per le ore prestate di notte) della retribuzione oraria ed in aggiunta, se tale spostamento è avvenuto per motivi di servizio senza un preavviso di 48 ore, una indennità pari al 40% della retribuzione giornaliera;

C) spetta - nel caso in cui il giorno di riposo compensativo venga a cadere in giorno festivo infrasettimanale - una indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera.

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

Per prestazioni lavorative pari o superiori a 4 ore, effettuate nel normale giorno di riposo settimanale, compete ai lavoratori un'intera giornata di riposo compensativo, fermo restando il diritto al pagamento della sola maggiorazione del 60% (75% per la notte) per le ore di lavoro effettivamente prestate."

art. 13 – Lavoro straordinario, notturno, a turni e in festività - punto 3) Lavoro a turni:

"3) LAVORO A TURNI

A) Turni avvicendati con prestazioni alternate (due diurne ed una notturna)

In questo caso i lavoratori, compresi gli addetti a servizi di custodia, hanno diritto ad una maggiorazione pari all'11% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza.

B) Turni di lavoro con solo due prestazioni diurne

In questo caso i lavoratori hanno diritto ad una maggiorazione pari al:

-5,5% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza;

-3,6% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza in caso di turni con riposo settimanale di domenica.

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

C) Normativa comune

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

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

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

- per i primi 2 mesi: l'indennità dell'11% già prevista al punto A) e la maggiorazione del 35% sulla retribuzione oraria per le ore notturne previste dal piano turno;
- per i successivi 2 mesi - eccezione fatta nel caso di assenza per ferie, malattia o infortunio -: l'indennità di cui al punto A) ridotta al 5% e, immutata, la maggiorazione del 35%.

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

D) Chiarimenti finali

Le varie percentuali di maggiorazione previste dal presente articolo non sono cumulabili, fatta eccezione per il trattamento per ore straordinarie notturne e festive (75% di maggiorazione per ogni ora) che in ogni caso non assorbe le indennità turnisti di cui ai punti A e B del punto 3 del presente articolo.

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

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

art. 19 – Tredicesima e quattordicesima mensilità:

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

- per i lavoratori turnisti: l'indennità normalmente corrisposta in relazione al tipo di turno svolto nel mese di dicembre per la 13a mensilità e nel mese di giugno per la 14a mensilità nonché l'indennità per le ore notturne (maggiorazione del 50% sulla retribuzione oraria) calcolata per la 13a sulla media delle ore prestate nel trimestre settembre-novembre e per la 14a sulla media delle ore prestate nel trimestre marzo-maggio.

NORME PARTICOLARI

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

- l'indennità turnisti nonché la maggiorazione per le ore notturne (50% sulla retribuzione oraria), anche se non corrisposta nei mesi di dicembre o giugno, verrà ugualmente computata agli effetti della 13a e 14a mensilità;

- per le ore notturne si farà riferimento alla media mensile di quelle effettivamente lavorate nei trimestri di riferimento (settembre/novembre-marzo/maggio);

- se la sospensione ha avuto inizio nel corso dei trimestri considerati si farà riferimento, per il periodo della sospensione stessa, alle ore notturne previste dal piano di turno.

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

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

ART. 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 del presente contratto, ferma restando peraltro la possibilità di cui al 3° comma del presente articolo;

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 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 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 del comma 4 dell'art. 27, 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	£. 24.700	€. 12,76
Sesto giorno (giornaliera)	Importo in cifra pari a	£. 60.000	€. 30,99
Festivo	Importo in cifra pari a	£. 99.000	€. 51,13

Sono fatti salvi, ove esistenti, gli attuali maggiori importi dell'indennità di reperibilità (nella seguente misura: giornaliera feriale L. 28.999/€. 14,98; sesto giorno L. 69.728/€. 36,01; festivo L. 116.323/€. 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 FISIOLGICI PER I LAVORATORI REPERIBILI CHIAMATI PER INTERVENTI NOTTURNI CON PRESTAZIONI IN ORE COMPRESSE FRA LE 22 E LE 6 DEL MATTINO

7. Gli interventi compiuti fra le ore 22 e le ore 6 del mattino successivo danno titolo, per tener conto delle esigenze di ordine fisiologico, 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).

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.

REPERIBILITA' SPECIALE

9. 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) **Alloggi in conto reperibilità** - Eventuali casi di alloggio in conto reperibilità, saranno esaminati in sede aziendale. Nei casi in cui 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 presente CCNL.

INDENNITÀ LAVORI SOTTO TENSIONE

4. In quanto in possesso di abilitazione AT 1 o AT 2 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 £ 1.500/€. 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.

NORME TRANSITORIE

Le indennità corrisposte alla data di stipula del presente CCNL e non disciplinate dallo stesso CCNL (alta montagna, bicicletta, zona malarica, videoterminali, testimoni, abilitazione alla conduzione di generatori di vapore di 2° grado, centralinisti telefonici non vedenti) sono soppresse con decorrenza dalla data di stipula del presente contratto. Ai lavoratori interessati è conservato l'importo in cifra, percepito per ogni singola indennità di cui sopra, determinato:

- per le corresponsioni mensili, sulla base dell'importo delle medie degli ultimi 12 mesi;
- per le corresponsioni giornaliere, sulla base dell'importo risultante dalla media delle corresponsioni avvenute negli ultimi due anni.

Detto importo è utile ai fini del trattamento di fine rapporto (se riferito ad istituti indennitari già ricompresi nella retribuzione utile agli effetti del TFR) . Tale "ad personam" viene comunque automaticamente a cessare al momento dell'assegnazione di mansioni o del mutamento della situazione lavorativa che comporti il venire meno dei presupposti che avevano dato titolo al riconoscimento dell'indennità medesima.

Restano, comunque, salve le modalità di corresponsione "ad personam" delle ex indennità che sono state soppresse anteriormente alla data di stipula del presente contratto¹. ■

¹ CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 21 – Indennità varie - Premi - Rimborsi spese - Sussidi sanitari:

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

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 va compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 50% per le ore eccedenti le 38 settimanali, ad eccezione dei casi in cui vigeva un orario settimanale inferiore alle 38 ore. In tale ultima ipotesi, la situazione formerà oggetto di esame fra le parti in sede aziendale. Nell'ambito delle aziende presso cui era in atto un orario di lavoro settimanale di 40 ore, la 40° ora, a decorrere dal mese successivo all'entrata in vigore del presente CCNL, viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 10% fino alla scadenza del primo biennio di vigenza del contratto; dopo tale data, detta maggiorazione sarà elevata al 20%.

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO

5. Si considera lavoro straordinario festivo:

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

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

1) **INDENNITA' PER LAVORI IN GALLERIA O CAVERNA**

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

a) quello compiuto nelle domeniche e negli altri giorni riconosciuti festivi a norma dell'art. 27 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 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, con particolare riferimento al D.lgs. 26 novembre 1999, n.532, quello effettivamente prestato tra le ore 23 e le ore 6.

8. Nei confronti dei lavoratori notturni, di cui alla definizione contenuta nel citato D.lgs. n. 532/1999, il periodo di riferimento - ai sensi dell'art. 4 ("durata della prestazione") 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 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 l'indicazione contenuta nell'art. 7 comma 1 del D.lgs. n. 532/1999.

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.

16. Le Aziende comunicheranno, secondo le prassi in atto, alle OSL stipulanti, il numero di ore di straordinario complessivamente effettuate.

DICHIARAZIONI 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 al personale non reperibile - Quanto previsto dai commi 7 e 8 dell'articolo 39 si applica anche nei confronti del personale non reperibile chiamato a svolgere lavori non programmati. ■

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 (a) 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.

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.

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 5 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.

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.

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 si traslochi con famiglia, sarà corrisposta, all'atto dell'effettivo trasferimento dei familiari e con la retribuzione in essere in quel momento, una diaria aggiuntiva equivalente 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 presente CCNL, 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 preesistente¹.

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. ■

^(a) intendendosi per tale il luogo che deve essere oggetto di comunicazione all'Azienda ai sensi del comma 4 dell'art. 19.

¹ CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 22 - Trasferimento:

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

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

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con congruo preavviso comunque non inferiore a 30 giorni. Entro 10 giorni da questa comunicazione il lavoratore - eventualmente assistito dalla Rsu - ha facoltà di opporsi. Entro 20 giorni da questa opposizione, la Direzione valuta - in contraddittorio con l'interessato eventualmente assistito dalla Rsu - le considerazioni da lui esposte e decide sul merito del provvedimento.

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

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

Il lavoratore trasferito in altro comune:

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

B) ha diritto al rimborso delle spese di viaggio per sé e per i propri familiari (mobilio, bagagli, ecc.) comprensive degli eventuali oneri per assicurazione sul rischio connesso, previ opportuni accordi con la Società;

C) beneficerà per 7 anni, qualora non trovi adeguato alloggio o lo trovi ad un affitto eccessivo o la Società non possa provvedervi direttamente, di una indennità mensile pari al 50% dell'equo canone da lui dovuto per un alloggio, nella nuova residenza, di caratteristiche analoghe a quello della località di provenienza;

D) ha diritto al pagamento di una diaria equivalente ad una mensilità di retribuzione sia che traslochi sia in caso contrario, diaria che sarà maggiorata di un importo pari a 8 giornate di retribuzione per ogni persona di famiglia convivente a carico e traslocatasi con lui;

E) in caso di non modifica della residenza, godrà per 4 anni di un compenso per le eventuali maggiori spese sostenute per il viaggio con mezzi pubblici se esistenti ed utilizzabili, in caso contrario per ragioni di orario o di coincidenze impossibili si terrà conto - per la valutazione dell'entità del compenso - dei rimborsi chilometrici secondo le tariffe aziendali esistenti;

F) ha diritto al rimborso della somma eventualmente corrisposta a titolo di indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto.

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

CHIARIMENTI A VERBALE

1) Tutte le diarie e i compensi previsti dal presente articolo sono assoggettati alla legislazione fiscale e contributiva in materia.

2) L'indennità alloggio di cui al punto c) sarà corrisposta a seguito di effettivo stabilirsi nella nuova località di residenza da parte del lavoratore, anche se non accompagnato dalla famiglia.

3) I trattamenti previsti ai punti precedenti (pagamento dei costi di trasloco + diaria pari a una mensilità ed eventuali maggiorazioni in funzione dei carichi familiari) e correlati al trasferimento non a domanda saranno applicati al lavoratore, che risolva il rapporto di lavoro non per motivi disciplinari, anche nel caso si traslochi effettivamente entro un anno dall'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro nella residenza di assunzione. Eguale trattamento spetta ai familiari del lavoratore in caso di morte di quest'ultimo.

4) Qualora l'alloggio occupato dal lavoratore e dalla sua famiglia sia di proprietà dell'Azienda o sia stato concesso usufruendo di particolari agevolazioni dovrà essere immediatamente lasciato libero sia nella località di provenienza sia nell'ultima sede di lavoro nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo.

5) Nel caso di personale trasferito in luoghi disagiati e diversi da quelli d'origine e dopo 10 anni di tale situazione, le Aziende danno assicurazione che, compatibilmente con le esigenze di servizio, sarà ricercato ed effettuato un equo avvicinamento."

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 forfettario 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 R.S.U.

DICHIARAZIONE 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 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. ■

ART. 44

VESTIARIO - ALLOGGIO

VESTIARIO

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. Terrà 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 presciva 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. ■

ART. 45

MENSE

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

ART. 46

PREMIO DI RISULTATO

PREMESSA

1. In attuazione del Protocollo 23 luglio 1993 e del Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998, nonché della disciplina degli "Assetti contrattuali" di cui al presente CCNL, la contrattazione aziendale con contenuti economici è prevista per la istituzione di un Premio di risultato volto ad incentivare la produttività del lavoro.

2. L'istituto è 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 e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali. Il premio, che sarà disciplinato in sede di contrattazione quadriennale di secondo livello prevista dall'art. 3 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 quadriennale 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/qualità

e 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 OO.SS. 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 della normativa di legge sulla decontribuzione emanata in attuazione del Protocollo del 23 luglio 1993.

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 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 presente contratto, 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 presente contratto¹. ■

¹ **CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:**

art. 49 – Risoluzione del rapporto:

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

- 1) dimissioni;
- 2) invalidità, determinata da malattia professionale od infortunio sul lavoro, che dia diritto a pensione da parte del Fondo o dell'INPS;
- 3) decesso;
- 4) compimento dei requisiti di età, secondo quanto previsto dalla normativa vigente con particolare riferimento alle leggi n. 335 8 agosto 1995 ("Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare") e n. 724 23 dicembre 1994 (età e requisiti contributivi per la pensione di vecchiaia che vanno a regime quanto all'età - 65 anni se uomini e 60 anni se donne - dal 1° gennaio 2000 e quanto agli anni di contribuzione - 20 anni - dal 1° gennaio 2001) per il conseguimento della pensione di vecchiaia.

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

DICHIARAZIONI A VERBALE

A) Le lavoratrici hanno facoltà, in base all'art. 4 della legge n. 903 9 dicembre 1977 ("Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"), di optare per la prosecuzione del rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini dalle leggi vigenti.

B) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per invalidità, le Parti ricercheranno le modalità più opportune perchè ciò avvenga superando - laddove necessario - l'eventuale ostacolo dell'inerzia del lavoratore.

C) In caso di decesso tutte le indennità di fine lavoro, ivi compreso il preavviso, saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le disposizioni previste nel Codice Civile (art. 2122).

Se il decesso di un lavoratore con anzianità inferiore ai 10 anni avviene per cause di servizio agli aventi diritto spetterà un'integrazione al trattamento di fine rapporto fino ad arrivare a 10 anni effettivi."

art. 50 – Preavviso di licenziamento e dimissioni - Dichiarazione a verbale / Casi particolari (erogazione mensilità aggiuntive al trattamento di fine rapporto):

"(omissis)

DICHIARAZIONE A VERBALE / CASI PARTICOLARI

In luogo ed in sostituzione della particolare prassi, che veniva seguita da alcune Società, circa l'erogazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, viene corrisposta una somma, in aggiunta al trattamento di fine rapporto spettante, pari a 4 mensilità di retribuzione in favore:

- 1) dei dipendenti il cui rapporto di lavoro si risolve a norma del punto 4) dell'art. 49 relativo alla "Risoluzione del rapporto di lavoro" e che possano vantare una anzianità contributiva di almeno 35 anni;
- 2) del personale il cui rapporto di lavoro venga a risolversi dopo il compimento di 40 anni (37 anni se donna) di anzianità contributiva presso il Fondo autonomo di previdenza o presso l'INPS;
- 3) dei lavoratori che si dimettano dal servizio dopo il compimento del sessantesimo anno di età (cinquantacinquesimo se donna) indipendentemente dall'anzianità di servizio maturata;
- 4) dei lavoratori in servizio alla data del 1° maggio 1973 che si dimettano dal servizio in età inferiore a 60 anni (55 se donne) con anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni, ma inferiore a 40 (37 anni se donna) presso il Fondo autonomo di previdenza o presso la CPDEL o presso l'INPS o presso il Fondo Pensioni FS.

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

La somma pari a 4 mensilità di retribuzione è aumentata dell'importo corrispondente ad un'ulteriore mensilità a favore dei lavoratori di cui ai precedenti punti 1) e 2).

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per i motivi indicati ai punti 2 (invalidità) e 3 (decesso) dell'art.49 relativo alla "Risoluzione del rapporto di lavoro" nonchè per invalidità non determinata da malattia professionale o da infortunio sul lavoro viene corrisposta un'integrazione dell'indennità sostitutiva del preavviso sino a raggiungere 5 mensilità di retribuzione.

In relazione a quanto previsto dalla presente "Dichiarazione a verbale/Casi particolari" e dal punto 4) dell'art. 49 concernente la "Risoluzione del rapporto di lavoro" cessa la validità dell'istituto del preavviso per i casi di risoluzione del rapporto previsti dal punto 4) del citato art. 49.

NORMA TRANSITORIA

L'eventuale variazione del testo dell'art. 50 verrà definita in occasione di un incontro da programmare a breve tra ASSOELETTICA e FNLE-CGIL, FLAEI-CISL, UILSP-UIL."

ART. 48

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro spetta un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) 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 (E.D.R.) 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.

3. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in atto per il personale in forza alle Aziende alla data di stipulazione del presente CCNL.

4. Relativamente alle anticipazioni TFR previste dalla legge, sono fatte salve condizioni aziendali di miglior favore. ■

ART. 49

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le Parti, confermando la volontà di sviluppare la previdenza complementare nel settore elettrico, costituiranno una Commissione paritetica al fine di individuare, entro il 31 dicembre 2001, le modalità che, in coerenza con la disciplina legislativa e le compatibilità economico-finanziarie delle imprese, consentano di proporre – tenuto conto di quanto già azionalmente in atto - soluzioni in grado di assicurare una copertura previdenziale integrativa per tutti i lavoratori cui si applica il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

2. Restano salve le discipline in essere derivanti da contrattazione collettiva nazionale. ■

ART. 50

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

1. Fermo restando il rinvio alla disciplina in materia in essere nelle aziende e derivante da contrattazione collettiva di livello nazionale, le Parti, si attiveranno per individuare, entro il 31.12.2001, anche attraverso iniziative svolte nelle sedi più idonee, soluzioni in grado di assicurare, in materia di assistenza sanitaria integrativa, una copertura per tutti i lavoratori cui si applica il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. A tal fine verranno considerate l'evoluzione del quadro legislativo di riferimento, le soluzioni aziendali già in atto e le compatibilità degli oneri di carattere economico e finanziario¹. ■

¹ CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 21 - Indennità varie - Premi - Rimborsi spese - Sussidi sanitari - punto 8) Sussidi sanitari:

"8) SUSSIDI SANITARI

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

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. ■

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.

3. Sono fatte salve le discipline aziendali vigenti alla data di entrata in vigore del presente CCNL 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. ■

ART. 53**DECORRENZA E DURATA**

1. Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali di cui all'art. 3, il presente contratto decorre dal 1° luglio 2001 e scade, per la parte normativa, il 30 giugno 2005 e, per la parte economica, il 30 giugno 2003.
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 3 mesi prima di ogni singola scadenza. ■

ART. 54**SUCCESSIONE DEI CONTRATTI**

1. Il presente contratto annulla e sostituisce, a far data dalla sua stipulazione, le clausole fin qui applicate derivanti da precedenti contratti nazionali limitatamente alle materie disciplinate dal presente contratto e, comunque, salvo quanto espressamente previsto al comma successivo.
2. In linea con gli indirizzi del Protocollo 23 luglio 1993 le Parti concordano sulla necessità che il complesso della disciplina collettiva oggi in vigore nelle Aziende, in cui si applica il presente contratto, sia rinegoziata dalle parti in sede locale per realizzare una situazione di coerenza con i nuovi assetti contrattuali¹. ■

¹ *CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:*

art. 23 – Mensa - Alloggio - Vestiario - Energia elettrica, punto 4) Energia elettrica:**“4) ENERGIA ELETTRICA**

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

Ai dipendenti che ancora beneficiano di tale istituto, nelle diverse misure stabilite dai precedenti contratti, le Aziende potranno erogare quanto spettante mediante l'individuazione di un importo annuo forfetario che sarà regolarmente assoggettato a ritenute fiscali e contributive. E' facoltà delle Aziende proporre la liquidazione attualizzata degli importi spettanti per i dipendenti pensionandi e pensionati/superstiti.”

art. 23 – Mensa - Alloggio - Vestiario - Energia elettrica, Dichiarazione a verbale:**“DICHIARAZIONE A VERBALE**

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

CCL 17.3.92:**art. 27 – Alloggio – Vestiario – Energia elettrica, punto C) Energia elettrica e Norma transitoria:**

“(omissis)

C) Energia elettrica

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

Detta concessione, a decorrere dal 1° aprile 1992, verrà riconosciuta ai neoassunti che, entro la scadenza del periodo di prova non optino per la forfetizzazione.

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

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

Le tasse e imposte sono a carico del lavoratore utente.

Disposizioni comune.

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

NORMA TRANSITORIA

Nei confronti dei lavoratori in servizio alla data del 1° agosto 1979 dei destinatari di cui alla 3° dichiarazione a verbale annessa all'art. 27

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. ■

c.c.l. 20 maggio 1976, nonché dei lavoratori che, in servizio alla predetta data di stipulazione, cesseranno successivamente dal servizio, continua a valere la disciplina prevista in materia di energia elettrica dal citato art. 27 c.c.l. 20 maggio 1976. Peraltro il quantitativo di cui al 1° comma della lettera C) del citato art. 27 è ridotto alla metà per primi 10 anni di servizio nei confronti dei lavoratori non coniugati, a meno che essi percepiscano assegni familiari per parenti a carico con loro coabitanti. Tale disposizione sostituisce, a decorrere dal 1° gennaio 1979, quanto contenuto nel 3° comma della lettera C) del predetto art. 27, fatte salve le posizioni definite, alla data di stipulazione del presente contratto, in base al citato terzo comma."

art. 27 – Alloggio – Vestiario – Energia elettrica, Dichiarazione a verbale, punti 2, 3, 4, 5:

" (omissis)

2) Energia elettrica – Condizioni per la fornitura

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

3) Energia elettrica – Lavoratori assunti successivamente alla data di stipulazione del c.c.l. 1° agosto 1979, che cessino dal servizio – Vedove di lavoratori

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

A) ai lavoratori che cessino dal servizio, non per dimissioni o per provvedimenti disciplinari, qualora il rapporto venga risolto dopo 25 anni di effettivo servizio;

B) alle vedove di lavoratori cessati dal servizio e di cui alla precedente lettera a);

C) alle vedove di lavoratori che decedano in servizio con un'anzianità effettiva di servizio elettrico di almeno 10 anni presso la società;

D) alle vedove di lavoratori deceduti per infortunio sul lavoro o a seguito di malattia contratta per servizio;

E) ai lavoratori che cessino dal servizio per qualsiasi causa, eccezion fatta per il provvedimento disciplinare, e che siano titolari di pensione del Fondo di previdenza o dell'INPS o della CIPDEL, sempre che possano vantare un'anzianità effettiva di servizio elettrico presso la società di almeno 10 anni. Il requisito dei 10 anni di anzianità non è richiesto per i lavoratori che cessino dal servizio con diritto a pensione di invalidità.

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

Il lavoratore cui compete la riduzione tariffaria sui consumi di energia elettrica può chiedere, nel caso in cui viva solo, che la concessione venga riconosciuta o mantenuta a favore del nucleo familiare, per il quale ne avrebbe diritto se fosse convivente in qualunque luogo questo risieda. Durante l'assenza del servizio per "chiamata alle armi" le riduzioni tariffarie sul consumo di energia elettrica continueranno ad essere applicate.

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

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

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

ART. 56

DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

1. Una copia del presente contratto, edita a spese e cura delle Aziende o delle loro Organizzazioni di rappresentanza 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.

DICHIARAZIONI 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 del Contratto stesso. ■

PROTOCOLLO SULLE AZIONI SOCIALI

Le Parti - nel rispetto degli indirizzi legislativi - intendono contribuire ad affermare la dignità morale dell'attività lavorativa, promuovendo azioni e comportamenti di solidarietà sociale e di condivisione solidale, pertanto, convengono sull'opportunità di adottare, nell'ambito del rapporto di lavoro, le misure qui di seguito esposte nei confronti dei lavoratori impegnati volontariamente a svolgere un'attività o una funzione di particolare significato sociale ed umanitario e dei lavoratori che vengano a trovarsi in situazioni di bisogno degne di tutela sotto il profilo assistenziale.

VOLONTARIATO

a) Volontariato di solidarietà sociale

Le Parti, riconosciuto il valore sociale e la funzione dell'attività di volontariato come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo, quali affermati dalla legge-quadro sul volontariato (legge 11 agosto 1991, n. 266) manifestano la loro attenzione rispetto ai valori di cui le Associazioni di volontariato sono portatrici.

In tale ottica, le Aziende, si impegnano a valutare, con criteri di ampia disponibilità e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste di lavoratori che facciano parte delle Organizzazioni di volontariato, purché iscritte nei registri di cui all'art. 6 della citata legge n. 266/1991, al fine di consentire loro interventi rientranti nell'attività dell'associazione o della cooperativa di solidarietà sociale cui aderiscono. Tali richieste possono essere dirette ad ottenere la concessione di aspettativa - non retribuita e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso - non superiore ad un anno o di permessi non retribuiti, nonché - compatibilmente con l'organizzazione aziendale e ricorrendone ovviamente tutti i presupposti contrattuali - l'effettuazione di lavoro part-time ovvero l'adozione di orari di lavoro individuali. Resta comunque ferma la facoltà delle Aziende di richiedere agli interessati tutta la documentazione ritenuta necessaria per giustificare le suddette richieste.

b) Volontariato Protezione civile

In conformità alla disciplina dettata dal Decreto del Presidente della Repubblica 21 settembre 1994, n. 613, "Regolamento recante norme concernenti la partecipazione delle associazioni di volontariato nelle attività di protezione civile", ai dipendenti aderenti ad associazioni di volontariato inserite nell'apposito elenco istituito presso

il Dipartimento della protezione civile impiegati in attività di soccorso ed assistenza in occasione di pubbliche calamità, autorizzate dal Dipartimento stesso, o dalla competente Prefettura, è consentito di assentarsi dal servizio per un periodo non superiore a trenta giorni continuativi e fino a novanta giorni nell'anno.

Per il periodo di effettivo impiego nelle suddette attività, ai lavoratori interessati viene garantito il mantenimento del posto di lavoro e del trattamento economico e previdenziale ⁽¹⁾.

I medesimi benefici sono garantiti, inoltre, per un periodo non superiore a dieci giorni continuativi e fino ad un massimo di trenta giorni nell'anno, ai lavoratori aderenti alle associazioni di volontariato impegnati in attività di simulazione di emergenza e di formazione teorico-pratica, autorizzate preventivamente dal Dipartimento della protezione civile, sulla base della segnalazione della Prefettura competente.

L'esonero dal servizio dei lavoratori dipendenti volontari da impiegare in attività addestrative o di simulazione di emergenza è subordinata alla richiesta avanzata - almeno quindici giorni prima dello svolgimento della prova - dagli interessati o dalle associazioni cui gli stessi aderiscono.

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

Considerate le finalità sociali alle quali le iniziative di cui trattasi si ispirano, le Aziende danno assicurazione che ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante (ai sensi degli artt. 31 e 32 della legge 26/2/1987 n. 49), che intendano prestare la loro opera in Paesi in via di sviluppo, potrà essere consentito di partecipare alle iniziative predette, mediante la concessione di un periodo di aspettativa ai sensi dell'art. 28 del presente CCNL di durata anche superiore a quella massima di un anno prevista dal Contratto.

Quanto sopra, qualora sussistano tutti i requisiti legislativi previsti e compatibilmente con le esigenze del servizio.

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

d) Volontariato nel Corpo Nazionale del Soccorso Alpino e Speleologico

In conformità alla disciplina dettata dalla legge 18 febbraio 1992, n. 162 e dal

Regolamento di attuazione (Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 24 marzo 1994, n. 379) in materia di soccorso alpino e speleologico, i volontari del Corpo Nazionale del Soccorso Alpino e Speleologico del Club Alpino Italiano (CAI) hanno diritto ad assentarsi dal lavoro nei giorni in cui svolgono le operazioni di soccorso, nonché nel giorno successivo ad operazioni di soccorso che si siano protratte per più di otto ore, ovvero oltre le ore ventiquattro. Nel computo del periodo di effettivo impiego dei lavoratori deve essere compreso il tempo necessario per la ripresa dell'attività lavorativa.

Costituisce operazione di soccorso alpino ogni intervento alpinistico e speleologico che sia volto al soccorso degli infortunati o di chi versi in stato di pericolo nonché al recupero dei caduti.

Il diritto all'astensione dal lavoro è previsto anche per i giorni di svolgimento delle esercitazioni e, cioè, dell'attività di addestramento corrispondente agli interventi suddetti, organizzata a carattere nazionale o regionale.

L'attestazione dell'avvenuto impiego dei volontari in operazioni di soccorso od esercitazioni deve essere documentata mediante le dichiarazioni previste dal Regolamento di attuazione.

Relativamente ai giorni in cui si sono astenuti dal lavoro per lo svolgimento delle attività di volontariato (operazioni di soccorso ed esercitazioni di addestramento), ai lavoratori dipendenti compete l'intero trattamento economico e previdenziale.

I benefici economico-previdenziali di cui al presente punto d) e al precedente punto b), spettano ai lavoratori se e nei limiti entro i quali vengono applicati i rimborsi previsti dalla legge.

TOSSICODIPENDENZA e ALCOLISMO

In relazione a quanto previsto dall'art. 124 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 ("Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza"), ed dell'art.15 della legge 30 marzo 2001 n.125 ("legge quadro in materia di alcool e di problemi alcolcorrelati") i lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, nonché i lavoratori affetti da patologie alcolcorrelate che intendono accedere ai programmi terapeutici o di riabilitazione presso i servizi/strutture riabilitative, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e,

comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

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

- 1)** concessione di aspettativa, non retribuita e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso, o in alternativa, di permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda;
- 2)** adozione di soluzioni lavorative che rendano più agevole l'effettuazione della terapia di recupero nell'ipotesi di cui al precedente punto 1);
- 3)** ricerca, a favore del dipendente che abbia positivamente concluso la terapia, di idonea sistemazione lavorativa che faciliti il reinserimento del medesimo nell'Azienda e nel tessuto sociale.

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

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

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

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

CONGEDI PARENTALI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 4, comma 2 della legge 8 marzo 2000, n. 53, e quanto specificato dal regolamento attuativo (Decreto 21 luglio 2000, n. 278)

in materia di congedi per gravi e documentati motivi familiari, le Parti ai sensi del comma 3 del sopracitato regolamento definiscono la seguente procedura per la richiesta e per la concessione dei congedi stessi.

Il lavoratore/lavoratrice propongono al datore di lavoro con un termine di preavviso di 15 giorni lavorativi rispetto alla data dalla quale si richiede la decorrenza del congedo. Il datore di lavoro è tenuto entro 7 giorni lavorativi dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego nonché il rinvio ad un periodo successivo e determinato e la concessione parziale del congedo devono essere motivati. In tali casi, il lavoratore entro tre giorni lavorativi dalla comunicazione della risposta può proporre il riesame della domanda sulla quale il datore di lavoro dovrà pronunciarsi definitivamente entro i successivi 10 giorni lavorativi.

Le Parti stabiliscono condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dal sopracitato decreto 21 luglio 2000, n. 278, per le seguenti fattispecie:

a) Tossicodipendenza

Nei confronti di dipendenti che abbiano l'esigenza di assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purché convivente) tossicodipendente nella fase di riabilitazione, l'Azienda si impegna a valutare, con disponibilità compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere congedi parentali per un periodo continuativo o frazionato, per il tempo richiesto dalla struttura terapeutica presso la quale il congiunto sia inserito e comunque per un tempo non superiore a 3 anni (senza alcuna corresponsione e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso) e/o l'adozione di soluzioni lavorative, che consentano una più valida assistenza al congiunto.

b) Alcoolismo

Nei confronti dei dipendenti che abbiano l'esigenza di assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purché convivente) alcoolista nella fase di riabilitazione, l'azienda si impegna a valutare, con disponibilità e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere: la concessione di congedi parentali (senza alcuna corresponsione e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso) per un periodo continuativo o frazionato e/o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto.

c) AIDS

Nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di 1° grado o un parente di 2° grado purché convivente affetto da AIDS, le Aziende - ferma restando la facoltà di concessione di permessi retribuiti in occasioni eccezionali, ai sensi dell'art. del presente CCNL - si impegnano a valutare, con disponibilità e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere: la concessione di congedi parentali (senza alcuna corresponsione e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso) per un periodo continuativo o frazionato, al fine di consentire l'assistenza del congiunto anche durante l'effettuazione di terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche o private e/o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto.

Le Parti, inoltre, rinviando all'applicazione della legge 5 giugno 1990, n. 135 che prevede che in materia di rapporto di lavoro l'accertata infezione da HIV, non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento di posti di lavoro, nonché il divieto per i datori di lavoro, pubblici e privati di svolgere indagini volte ad accertare, nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro, l'esistenza di uno stato di sieropositività. Le aziende, inoltre, valuteranno la possibilità di poter concedere permessi per il tempo strettamente necessario all'effettuazione di esami di laboratorio nei confronti di tutti i dipendenti che richiedano di sottoporsi a specifici esami.

d) Malattie di particolare gravità

Nei confronti di dipendenti che abbiano l'esigenza di assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purché convivente) affetto da malattia di particolare gravità (malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley), le Aziende si impegnano a valutare, con criteri di disponibilità e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere: la concessione di congedi parentali (senza alcuna corresponsione e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso), per un periodo continuativo o frazionato, e/o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto.

Le Aziende potranno inoltre valutare i suddetti casi di malattia come titolo di intervento particolarmente significativo ai fini della concessione di sussidi straordinari.

e) Portatori di Handicap

Si rinvia alle specifiche previsioni dell'ordinamento in materia (legge-quadro 5 febbraio 1992, n. 104, legge 8 marzo 2000, n. 53, decreto 21 luglio 2000, n. 278, legge 23 dicembre 2000, n. 388) e successive integrazioni e modificazioni. In aggiunta alle sopracitate provvidenze di legge, si prevede quanto segue:

- l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto compatibilmente con le esigenze di servizio;
- l'adozione di misure finalizzate a consentire la più agevole circolazione dei portatori di handicap nelle sedi aziendali.

In relazione a situazioni di particolare gravità, nei confronti dei dipendenti collocati in aspettativa per assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purché convivente), l'Azienda potrà valutare la possibilità di concedere sussidi straordinari. Resta in ogni caso facoltà dell'Azienda chiedere al lavoratore interessato tutta la documentazione ritenuta necessaria per giustificare le suddette richieste.

Relativamente alle misure riguardanti l'adozione di soluzioni lavorative, le Parti intendono riferirsi a provvedimenti - sempre dietro richiesta dell'interessato e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive - quali: adozione di orario individuale, attribuzione di mansioni diverse da quelle assegnate, spostamento in altra unità produttiva.

I lavoratori interessati sono tenuti a presentare, ai sensi del Decreto n.278/2000, tutta la documentazione ritenuta necessaria per giustificare le suddette richieste. I congedi per le causali sopracitate sono computabili ai fini del raggiungimento del limite temporale massimo di due anni nell'intero arco della vita lavorativa del dipendente (limite superabile in caso di congedi di cui alla lettera a) e sono fruibili secondo le modalità indicate nel decreto 21 luglio 2000, n. 278.

LAVORATORI STRANIERI

Le Aziende, in caso di assunzione di lavoratori stranieri di cui alla legge n. 39/1990, si impegnano ad attivarsi, nell'ambito del programma di formazione aziendale ed in collegamento con le Regioni e/o con gli altri Enti Pubblici istituzionalmente

preposti, perché gli organi competenti promuovano iniziative finalizzate all'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori occupati nell'Azienda per i quali ciò risulti necessario.

Restano, infine, confermate le condizioni di miglior favore derivanti da accordi/contratti collettivi di livello nazionale riguardanti gli effetti economici dell'aspettativa o del congedo nelle diverse ipotesi regolate dal presente Protocollo. ■

⁽¹⁾ Alla copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell'attività di volontariato nonché per la responsabilità civile verso terzi provvede direttamente, per i propri aderenti, l'organizzazione di volontariato.

ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO

1. Le Parti convengono di incontrarsi entro il mese di settembre 2001 per definire gli aspetti applicativi di quanto previsto dal L. n. 146/1990 come modificata dalla L. n. 83/2000. ■

APPENDICE

Roma, 29 gennaio 2003

Tra **Assoelettrica** nella persona del dott. De Luca in rappresentanza della Sezione Relazioni industriali, presenti le Aziende del **Gruppo Edison** nella persona del dott. Giudici,

e **FNLE – CGIL** rappresentata dai sigg.: Berni, Nardone, Fontanelli, Martinelli,

FLAEI – CISL rappresentata dai sigg.: Carosi, Solari, De Masi, Rigobon, Arca, Bertozzi,

UILCEM – UIL rappresentata dai sigg.: Bellissima, Briano, Palazzi, Chiara, Zaza.

Le Parti, così come previsto dall'art. 54 del CCNL 24 luglio 2001, hanno proceduto all'interpretazione definitiva ed esaustiva dei singoli istituti contrattuali richiamati dal suddetto Contratto convenendo quanto segue:

Applicazione art. 54 CCNL di Settore

Raccordo tra CCNL 24.7.01 e CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96.

Art. 5 – Permessi sindacali

Conferma della normativa in atto con il CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 47 – Permessi per motivi sindacali

Art. 6 – Rappresentanze sindacali unitarie

Conferma della normativa in atto con il CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 44 – Rappresentanza sindacale unitaria

Art. 21 – Classificazione del Personale

In attesa del nuovo sistema di inquadramento viene confermata la normativa in atto con il CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 7 – Inquadramenti particolari

Art. 22 – Quadri

Conferma della normativa in atto con il CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 16 – Minimi contrattuali e livelli di funzione

Art. 26 – Orario di lavoro, comma 7

Conferma della normativa in atto con il CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 11 – Riposo settimanale, giorni festivi, riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro - punto 4) Riduzione orario di lavoro

Art. 26 – Orario di lavoro – Permessi annui retribuiti B) Riduzione orario di lavoro, comma 16 (Personale Turnista)

Conferma della normativa in atto con il CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 11 – Riposo settimanale, giorni festivi, riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro - paragrafo 5) Permessi retribuiti speciali, punto B, comma 1

Art. 26 – Orario di lavoro – Permessi annui retribuiti B) Riduzione orario di lavoro, comma 18 (Personale Turnista in condizioni di particolare gravosità o disagio)

Conferma della normativa in atto con il CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 11 – Riposo settimanale, giorni festivi, riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro - paragrafo 5) Permessi retribuiti speciali, punto B, comma 2

Art. 26 – Orario di lavoro – Permessi annui retribuiti B) Riduzione orario di lavoro, comma 21 (Personale Giornaliero in condizioni di particolare gravosità o disagio)

Conferma della normativa in atto con il CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 11 – Riposo settimanale, giorni festivi, riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro - paragrafo 5) Permessi retribuiti speciali, punto A

Art. 34 – Lavoratori sottoposti a procedimento penale

Conferma della normativa in atto con il CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 32 – Lavoratori sottoposti a procedimento penale per reati connessi all'espletamento delle mansioni ad essi affidate

Art. 38 – Trattamento Turnisti e Semiturnisti

Conferma, fino al rinnovo dell'articolato contrattuale da parte della Commissione paritetica prevista, della normativa in atto con il CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 10 – Orario di lavoro - punto 6) Turnisti

art. 11 – Riposo settimanale, giorni festivi, riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro - punto 1) Riposo settimanale

art. 13 – Lavoro straordinario, notturno, a turni e in festività - punto 3) Lavoro a turni

art. 19 – Tredicesima e quattordicesima mensilità

Art. 40 – Indennità

Conferma della normativa in atto con il CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 21 – Indennità varie - Premi - Rimborsi spese - Sussidi sanitari (Sistematizzazione "ad personam" indennità alta montagna, rimborso spese bicicletta, lavori gravosi ed evacuazione scorie incandescenti)

Art. 42 - Trasferimenti

Conferma, fino al 1 gennaio 2003, della normativa in atto con il CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 22 - Trasferimento

Art. 47 – Preavviso - Trattamento sostitutivo, Norma transitoria

Conferma della normativa in atto con il CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 49 – Risoluzione del rapporto

art. 50 – Preavviso di licenziamento e dimissioni - Dichiarazione a verbale / Casi particolari (erogazione mensilità aggiuntive al trattamento di fine rapporto)

Art. 50 – Assistenza sanitaria integrativa

Conferma, in attesa della individuazione di nuove soluzioni in materia, della normativa in atto con il CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 21 – Indennità varie - Premi - Rimborsi spese - Sussidi sanitari - punto 8) Sussidi sanitari

Art. 54 – Successione dei contratti

Conferma della normativa in atto con il CCNL Produttori indipendenti di Energia Elettrica 12.6.96:

art. 23 – Mensa - Alloggio - Vestiario - Energia elettrica, punto 4) Energia elettrica

art. 23 – Mensa - Alloggio - Vestiario - Energia elettrica, Dichiarazione a verbale

Conferma della normativa in atto con il C.C.L. 17.3.92:

*art. 27 – Alloggio – Vestiario – Energia elettrica, punto C) Energia elettrica
(compresa la Norma transitoria*

art. 27 – Alloggio – Vestiario - Energia elettrica, Dichiarazione a verbale, punti 2, 3, 4, 5

Letto, confermato e sottoscritto

Realizzazione grafica
Di Giacomo Daniele

Stampa
Effesei