



FEDERELETTICA

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

9 LUGLIO 1996

PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE LOCALI DEI  
SERVIZI ELETTRICI

Addì 9 luglio 1996 in Roma,

- la Federelettrica rappresentata dai Presidenti pro tempore, Franco Dorigoni e Giovanni Del Tin, e dalla Delegazione trattante composta dai Presidenti pro tempore Giovanni Del Tin e Paolo Stagi, dal Direttore della Federazione Giorgio Soldadino, e da Andrea Mangano, Giancarlo Cappelli, Fabrizio Crivellaro, Fausto Follis, Alberto Montalto, Paolo Rossetti, Adolfo Spaziani, e dal Dirigente del Servizio Lavoro della Federazione Mauro Mancinelli, con la partecipazione dei componenti la Commissione sindacale federale Giuseppe Lattanzio, Giuseppe Torlasco, Franco Bortolani, Diego Cossu, Simeone Crechici, Karl Ferrari, Antonio Resnati con l'assistenza di Francesca Lorusso e Enzo Petrella

e

- le OO.SS. nazionali

- FNLE rappresentata da:

- il Segretario Generale Nazionale Giacomo Berni, i Segretari Nazionali: Ulisse Sadochi, Augusto Venanzetti, Sandro Notargiovanni, Gian Paolo Diana; con l'assistenza di: Daniele Cerri, Salvatore Martinelli; Delegazione trattante: Lorenzo Amisano, Carla Borromeo, Lucio Cremaschini, Franco Buri, Alberto Ierardi, Claudio Martinelli, Fabio Mastellotto, Giuseppe Papetta, Giuliano Raimondo, Giovanni Santomaro, Fausto Mazzeschi, Ambrogio Spera, Fabrizio Liberi.

- FLAEI rappresentata da:

- la Segreteria Nazionale, composta da Ercole Occhipinti, Arsenio Carosi, Franco Filippini, Antonio Coviello, Bruna De Rubeis e Pierluigi Gallareto, dai coordinatori compartimentali Franco Boscoli e Roberto Ugazio, dai Segretari regionali Francesco Alverino, Giovanni Angeli, Eugenio Bettin, Roberto Botta, Giovanni Claps, Marisa Cozzo, Luigi Della Maggiora, Franco

Deramo, Giacomo Manca Di Nissa, Vincenzo Mancuso, Piero Orsini, Angelo Paltrinieri, Franco Pranzitelli, Candido Quartagno, Beatrice Regine, Renato Rizzi, Fulvio Romanese, Gastone Rossi, Attilio Scalari, Piergiorgio Solari, Luciano Spagnuolo, Salvatore Spampinato, Erminio Zambotti e dai Componenti la Delegazione sig. ri Raffaele Banfi, Giuseppe Bertozzi, Silvano Brunelli, Antonio Scielzi, Claudio Squizzato.

- UILSP rappresentata da:

- il Segretario Generale Paolo Giuliani e dai Segretari Nazionali Domenico Boiano, Giuseppe Chiara, Giuseppe Cleri, Giuseppe Mangione assistiti da Pier Giorgio Bruno, Roberto Bulgarelli, Giancarlo Cavagnero, Vito Romeo Donegà, Giuseppe Fiorimonte e Giandomenico Crivelli.

a seguito delle intese raggiunte il giorno 30 maggio 1996 per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende Elettriche Municipalizzate stipulato il 1° dicembre 1991 e scaduto il 31 dicembre 1994;

a completo e definitivo scioglimento di ogni qualsiasi riserva;

si danno atto reciprocamente che il sopra citato CCNL è rinnovato. Il testo del nuovo Contratto scaturisce dall'inserimento, che avverrà con la collocazione, del contenuto degli accordi sottoscritti per il suddetto rinnovo nella normativa del precedente CCNL, rimasta in vigore in quanto non abrogata o modificata;

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

le Parti concordano, infine, che nelle clausole ove sia stata prevista, implicitamente od esplicitamente, la decorrenza della data di stipulazione del presente Contratto, questa si intende stabilita nella data del 9/7/1996.

Il giorno 30 settembre 1996 a Roma

- la Federelettrica rappresentata dalla Delegazione trattante

e

- la Delegazione dell'Unione Sindacati Autonomi Sudtirolesi (USAS) Autonomer Sudtiroler Gewerkschaftsbund (ASGB-GEW) composta dai Sigg. Pichler Franz, Gatscher Nikolaus, Lutz Norbert

si danno atto che gli accordi per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle AEM 1/12/1991, già sottoscritti tra la Federelettrica stessa e le OO.SS. FNLE-FLAEI-UILSP il 30 maggio 1996, sono quelli allegati al presente verbale.

Nell'occasione il Sindacato ASGB-GEW recepisce e si impegna ad osservare anche, come integrazione della disciplina contrattuale nazionale che regola il rapporto di lavoro nelle AEM, sia le normative definite tra la stessa Federelettrica e le OO.SS. FNLE-FLAEI-UILSP per l'elezione dei rappresentanti per la sicurezza di cui al D.L.gs n. 626/94 contenuta nell'accordo del 12/12/95, sia le normative contenute nell'accordo dell'8/2/96 sull'elezione delle RSU.

Letto, confermato, sottoscritto.

Il giorno 3 dicembre 1997 a Roma si sono incontrate

- la Federelettrica rappresentata dal Presidente della Commissione Sindacale Paolo Stagi, dal Direttore della Federazione Giorgio Soldadino e da Adolfo Spaziani e Mauro Mancinelli

e

- la Federazione Autonoma Italiana Lavoratori Energia FAILE - CISAL rappresentata dal Segretario Generale Nazionale Domenico Vinci, Segretario Nazionale Aggiunto Paolo Sgro, Segretario Nazionale Organizzativo Domenico Ruisi, Segretario Nazionale Rapporti Confederazione Cisl Giovanni Melone.

Nel corso di tale incontro, la FAILE ha firmato, per adesione, il testo degli accordi che la Federelettrica e le OO.SS. FNLE - FLAEI - UILSP hanno sottoscritto, dopo specifica contrattazione, il 9/7/1996 per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle AEM 1/12/1991.

Nel sottoscrivere per adesione i citati accordi, la FAILE recepisce e si impegna ad osservare anche, come integrazione della disciplina contrattuale nazionale che regola il rapporto di lavoro nelle AEM, sia le normative definite tra la stessa Federelettrica e le OO.SS. FNLE - FLAEI - UILSP per la regolamentazione del diritto di sciopero in dette Aziende - normative riguardanti attualmente il testo definito nel Novembre 1991 di fronte alla Commissione di Garanzia per la L. 146/90 ed approvato anche dalla FAILE - CISAL -, sia le norme contenute dagli accordi e protocolli interconfederali sottoscritti dalla CISPEL e dalla CGIL - CISL - UIL il 13/7/1978 il 27/7/1978, il 20/7/1989, nonché i Protocolli stipulati tra il Governo e le Parti sociali il 31/7/1992 e 23/7/1993 (quest'ultimo, peraltro, già sottoscritto dalla OO.SS. confederale CISAL).

## CAPITOLO I

### ASPETTI GENERALI E RELAZIONI INDUSTRIALI

#### Art. 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI - ASSETTI CONTRATTUALI

##### Premessa

1. Le Parti concordano di definire un nuovo assetto delle relazioni industriali e del sistema di contrattazione rispondente ai principi indicati nella premessa<sup>(1)</sup> al CCNL, in attuazione di quanto stabilito nel Protocollo Governo-Parti sociali del 23/7/1993.

2. Con tale nuovo sistema, nel riaffermare l'autonomia dell'attività imprenditoriale e i diversi ruoli e responsabilità delle Aziende e delle OO.SS. dei lavoratori, al fine di favorire il contributo propositivo sinergico del Sindacato sulle strategie di Impresa, si intende dare maggiore efficacia al sistema contrattuale con l'obiettivo di realizzare livelli sempre più elevati di relazioni industriali di efficienza e competitività delle Aziende e di qualità del servizio, in un contesto di flessibilità della gestione aziendale.

3. Le Parti riconoscono pertanto l'opportunità di prevedere specifici momenti di incontro a livello nazionale, tra la Federelettrica e le OO.SS. nazionali stipulanti il CCNL, e a livello aziendale tra la Direzione e la RSU e/o le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL secondo i compiti e le funzioni di volta in volta attribuiti dal Contratto a tali soggetti sindacali.

4. Detti incontri saranno effettuati con le modalità di seguito definite ed hanno l'obiettivo di realizzare tra le Parti, sui diversi temi successivamente specificati, momenti di:

---

(1) Da definire

a) informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;

b) consultazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva su tematiche di rilievo finalizzata alla conoscenza e valutazione approfondita dei reciproci orientamenti ed opinioni nonché a riscontrare eventuali convergenze o diversità sugli argomenti affrontati;

c) contrattazione, intendendosi con questa voce l'attività di negoziazione delle Parti su materie di competenza del rispettivo livello, finalizzata ad una definizione congiunta delle materie stesse.

5. Oltre alle modalità di rapporto sopra indicate e regolamentate vi è la comunicazione prevista per il livello aziendale nell'ambito di alcuni articoli del presente Contratto, la quale consiste nell'invio da parte dell'Azienda alla RSU e/o alle corrispondenti strutture territoriali stipulanti il presente CCNL di una nota scritta contenente dati e notizie su determinati argomenti.

6. Le Parti concordano infine sull'opportunità di inserire la procedura di verifica delle competenze e degli ambiti negoziali aziendali definiti dal CCNL.

7. Il nuovo sistema di relazioni industriali si articola sul livello nazionale e sul livello aziendale. In particolare, sulla base dei principi contenuti nel Protocollo Governo-Parti sociali 23 luglio 1993, le Parti stipulanti si danno atto della suddivisione degli assetti contrattuali tra contrattazione collettiva di livello nazionale e contrattazione di livello aziendale (contrattazione di secondo livello), quest'ultima riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL.

## **A. Livello nazionale**

### ***Competenze contrattuali***

8. Il CCNL ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella retributiva e costituisce fonte di regolamentazione primaria disciplinando tutti gli elementi del rapporto di lavoro.

9. Tra le competenze fondamentali del livello nazionale rientrano, in particolare, quelle relative alla regolamentazione di:

- a. assetto del sistema dei diritti di informazione e forme di partecipazione e più in generale delle relazioni e dei diritti sindacali;
- b. sistema di classificazione e di inquadramento dei lavoratori;
- c. durata dell'orario di lavoro;
- d. materie e modalità su cui si articola la contrattazione aziendale con individuazione dei soggetti abilitati a negoziare;
- e. procedure di rinnovo del CCNL e degli accordi aziendali;
- f. procedure atte ad assicurare il rispetto degli ambiti negoziali;
- g. aspetti relativi alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa.

### *Diritti di informazione e consultazione*

10. Oltre alle competenze negoziali proprie del CCNL, allo scopo di operare in coerenza con quanto contenuto nella premessa al Contratto, nonché per valutare e sostenere i processi di trasformazione e sviluppo delle Aziende, la Federelettrica e le OO.SS. stipulanti il CCNL convengono di attivare un flusso informativo periodico che assicuri al Sindacato nazionale l'acquisizione di un adeguato livello conoscitivo per poter sviluppare un incisivo ruolo propulsivo e propositivo. A tal fine, si prevede l'effettuazione di incontri periodici fra le Parti per la verifica dei rispettivi punti di vista.

11. Tali incontri, che avranno luogo, di norma, una volta all'anno (entro il mese di maggio), nonché all'insorgere di rilevanti problemi, verteranno in particolare su:

- l'ordinamento dei servizi pubblici locali e le trasformazioni delle Aziende previste dalle leggi in vigore;
- lo sviluppo del nuovo sistema di regolamentazione e controllo (Autorità di settore, sistemi tariffari);
- le politiche e gli assetti settoriali;
- la legislazione del lavoro;
- il mercato del lavoro e le politiche occupazionali e formative;

- la dinamica del costo del lavoro e i differenziali interni ed esterni al settore con riguardo agli effetti distorcenti sulla concorrenza;
- normative vigenti in materia di sicurezza, ambiente e igiene sul lavoro;
- le pari opportunità;
- risultanze delle ricerche di settore relative al grado di soddisfazione degli utenti;
- problematiche relative ai portatori di handicap.

12. Al fine di rendere proficui gli incontri periodici di cui sopra tra le Parti stipulanti il CCNL, viene costituito un Osservatorio nazionale composto da 6 rappresentanti della Federelettrica e 6 rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il CCNL. Esso ha il compito di sviluppare a livello tecnico analisi e ricerche (con raccolta di dati e informazioni necessari) sui temi trattati.

13. L'Osservatorio avrà anche il compito di esaminare la normativa contrattuale e formulare indicazioni specifiche per renderla adeguata ai processi di trasformazione e imprenditorializzazione delle gestioni aziendali, anche per consentire una utilizzazione ottimale e flessibile delle risorse umane, ed un più efficiente sistema di relazioni industriali. Riguardo alla formula della Spa, si potranno approfondire aspetti relativi alle forme di partecipazione dei dipendenti delle Aziende al capitale sociale e alle problematiche dell'azionariato in genere, esprimendo le Parti fin d'ora preferenza per le soluzioni di azionariato diffuso degli utenti.

14. L'Osservatorio può formulare proposte alle Parti. Le modalità relative allo svolgimento dell'attività di sua pertinenza sono definite con specifico accordo tra le Parti.

15. Le Parti a livello nazionale e/o aziendale potranno decidere di effettuare specifici incontri, con la presenza delle Associazioni dei consumatori, in cui potranno essere esaminate le questioni connesse alla qualità dei servizi erogati dalle Aziende, con riferimento anche alla Carta dei servizi.

***Procedure per il rinnovo del CCNL***

16. Le proposte di rinnovo devono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del Contratto.

17. La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo del Contratto si impegna ad avviare le trattative entro 30 gg. dal ricevimento delle stesse.

18. In occasione del primo incontro tra le Delegazioni trattanti, va definito il percorso del negoziato e si procede alla individuazione dell'onere relativo alle proposte formalizzate.

19. Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del Contratto ovvero per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dall'inizio delle trattative di rinnovo ove la presentazione della piattaforma sia successiva ai termini di cui al comma 16, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

20. La violazione del periodo di raffreddamento come definito al comma precedente 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 indennità di vacanza contrattuale, di cui ai successivi commi 23, 24, 25 e 26.

21. Nel mese successivo alla scadenza del Contratto, ove sia constatata l'esistenza di gravi difficoltà, viene attuato un resoconto alle Parti confederali competenti, le quali sviluppano interventi atti a rimuovere le difficoltà fino all'esaurimento del periodo di raffreddamento.

22. Qualora gli interventi su citati non abbiano effetto positivo, le Parti possono attivare ulteriori iniziative per la definizione della vertenza.

23. In relazione a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, a valere dal futuro rinnovo del presente CCNL e con riferimento a quanto stabilito relativamente alla procedura per la presentazione delle proposte di

rinnovo contrattuale e l'avvio delle trattative nazionali, le Parti stipulanti convengono che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva, viene corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

24. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato relativo all'anno in cui ha avuto inizio la vacanza contrattuale, applicato sulla somma del minimo tabellare e dell'ex indennità di contingenza.

25. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata relativa all'anno in cui ha avuto inizio la vacanza contrattuale.

26. Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del Contratto nazionale l'indennità cessa di essere erogata, salvo che non sia diversamente disposto dalle Parti stipulanti il CCNL.

## **Livello aziendale**

### *Materie oggetto di contrattazione aziendale e agenti contrattuali*

a) contrattazione aziendale retributiva quadriennale

27. Ai sensi del punto 2, Assetti Contrattuali, n. 3 del Protocollo Governo-Parti sociali 23/7/93, alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, nei limiti e con le modalità previste dall'art. 37 del presente CCNL, contenuti economici variabili commisurati, secondo criteri da individuare tra le Parti, esclusivamente a parametri di produttività/reddittività. Tali contenuti economici sono cioè correlati ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività e qualità ed altri elementi di competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Azienda.

28. Per quanto riguarda la competenza dei soggetti sindacali per la trattativa di cui al comma precedente, essa spetta congiuntamente alle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il Contratto.

b) contrattazione aziendale applicativa del CCNL

29. Oltre a quanto previsto in materia di erogazioni legate alla produttività/redditività, la contrattazione aziendale è possibile esclusivamente sulle materie in cui il CCNL preveda un espresso rinvio in tal senso alle Parti a livello decentrato. Dette materie sono qui di seguito raggruppate ed elencate:

- superamento dei limiti per le assunzioni a tempo determinato (art. 8 comma 22)
- forfettizzazione spese vitto e alloggio lavoratori cantieristi (art. 14 comma 18)
- orario di lavoro e flessibilità dell'orario di lavoro (art. 21 commi 2, 4, 8, 13, 14, 15 punti 2, 4, 5 e 6 e 3° dichiarazione a verbale)
- reperibilità (art. 22 commi 4 e 21)
- diverse articolazioni turni aziendali (art. 23 commi 18, 25, 30)
- elaborazione del piano per una politica della casa (art. 43)

30. Tale contrattazione di livello aziendale non può avere ad oggetto materie già interamente definite nel presente CCNL o comunque altri istituti non espressamente demandati alla contrattazione di secondo livello da specifiche norme del presente CCNL, oltreché da disposizioni di legge e da accordi interconfederali sottoscritti tra CISPEL e CGIL/CISL/UIIL.

31. Gli accordi aziendali eventualmente raggiunti sulle materie ed istituti su indicati possono avere contenuto economico solamente ove previsto nel relativo articolo contrattuale e nei limiti da esso stabiliti.

32. La competenza a negoziare è attribuita ai soggetti sindacali di volta in volta indicati sul testo del CCNL.

## *Diritti di informazione e consultazione*

Sessione annuale

33. Nello spirito che anima il nuovo modello di relazioni industriali, oltre a quanto previsto dai singoli articoli del testo contrattuale, le Parti concordano sulla necessità di dar vita ad un organico sistema informativo in sede aziendale onde fornire al Sindacato un quadro delle prospettive strategiche e delle possibilità operative che si aprono di fronte alle Aziende in un contesto che contempli sia l'interesse generale della categoria dei lavoratori sia i diritti dei cittadini-utenti.

34. A tal fine, con cadenza annuale coincidente di norma con la predisposizione dei documenti programmatici (piano programma e bilancio preventivo), avrà luogo una sessione di incontri in cui l'Azienda darà informazione alle RSU e alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL su una serie di argomenti, tra cui:

- l'andamento economico e produttivo dell'Azienda;
- lo sviluppo di iniziative societarie;
- il volume degli investimenti;
- le linee guida in materia di appalti con i riferimenti numerico-quantitativi;
- l'andamento dell'occupazione con riferimento a programmi operativi aventi concreta rilevanza per lo sviluppo occupazionale;
- programmi di sviluppo professionale e formazione del personale;
- l'evoluzione dell'organizzazione aziendale a livello di macro-struttura;
- programmi di rilevanti ristrutturazioni connessi ad acquisizioni e/o scorpori di servizi;
- gli standard dei servizi (carta dei servizi);
- localizzazione e utilizzazione degli impianti di produzione;
- struttura e andamento del costo del lavoro con riferimento anche alle politiche retributive individuali di merito.

35. Con riferimento a quanto previsto nel comma precedente, considerato che alcuni temi oggetto di informazione possono avere diretta incidenza

sull'occupazione e sul contenuto delle prestazioni del personale, la procedura dell'informazione prosegue, nei successivi dieci giorni, come consultazione su:

- programmi di mobilità collettiva a carattere non temporaneo di gruppi di lavoratori conseguente a processi di rilevanti ristrutturazioni dell'Azienda, di acquisizioni o scorpori di servizi comportante anche riconversione con formazione professionale;
- criteri generali e metodologie di valutazione che l'Azienda intende utilizzare per lo sviluppo professionale;
- iniziative di formazione professionale di particolare importanza;
- programmi riguardanti appalti di lavori di rilevante contenuto economico che abbiano riflesso sull'occupazione o significative ricadute sull'organizzazione del lavoro;
- criteri generali per l'attuazione delle politiche retributive individuali di merito, con l'indicazione da parte dell'Azienda delle somme complessive che si prevede di utilizzare e delle categorie di lavoratori interessati.

Nel corso della consultazione di cui sopra avrà luogo un esame su quanto verificatosi nell'anno precedente in materia di programmi e politiche relative alla mobilità collettiva, sviluppo professionale, attività formative, appalti di lavori e politiche retributive. La procedura verrà ripetuta, in corso d'anno, in caso di rilevanti modifiche dei programmi già esposti che riguardino un significativo numero di lavoratori e dovrà esaurirsi nel termine dei 10 giorni dall'attivazione della procedura stessa. In materia di sviluppo professionale l'esame di cui sopra verrà ripetuto con periodicità semestrale.

In relazione alle caratteristiche di alcuni dei temi indicati, alla RSU e alle strutture sindacali territoriali può essere richiesto un impegno alla riservatezza sulle notizie e dati forniti dall'Azienda.

\* \* \*

Forme di partecipazione

36. Resta ferma l'applicazione delle norme di legge relative a procedure

di interlocuzione con organismi di rappresentanza sindacale (art. 2112 c.c., art. 62 D.L.vo n. 29/1993) in caso di trasferimenti e trasformazioni di Azienda e Società. Per seguire tali processi, nelle Aziende di grandi dimensioni potranno essere costituiti Osservatori Aziende/RSU-OO.SS. locali stipulanti il CCNL in seno alle quali si discuteranno anche i temi connessi alla partecipazione dei lavoratori, degli utenti, dei cittadini all'azionariato delle Società.

Potranno, inoltre, essere previste apposite Commissioni miste composte da rappresentanti delle Aziende e delle RSU - OO.SS. territoriali stipulanti il CCNL per un monitoraggio dei programmi e progetti connessi all'erogazione del premio di risultato di cui all'art. 37 del CCNL al fine di favorire l'attività delle Parti stipulanti in sede aziendale.

### *Procedure di relazioni sindacali*

37. Nel riaffermare la piena autonomia di potere decisionale e di responsabilità di gestione delle Aziende nell'ambito delle prerogative di legge e la piena autonomia di iniziativa e di azione da parte delle OO.SS., le Parti, al fine di migliorare il sistema di relazioni industriali, concordano che i momenti di interlocuzione in sede locale corrispondenti all'informazione, alla consultazione e alla contrattazione, si realizzano nei casi previsti dal CCNL, attraverso le seguenti procedure:

#### a) Informazione

38. L'Azienda trasmette ai soggetti sindacali competenti i documenti ed i dati inerenti agli specifici argomenti oggetto di informazione. Su esplicita richiesta di tali soggetti sindacali, può tenersi un apposito incontro di approfondimento da svolgersi non prima di 7 giorni ed entro 15 giorni dalla trasmissione su citata; l'incontro, ove espletato, costituisce completo adempimento della procedura.

**b) Consultazione**

39. L'Azienda, trasmette le documentazioni, i dati, le notizie inerenti agli argomenti oggetto di consultazione e fissa un incontro con i soggetti sindacali competenti da tenersi non prima di 7 giorni dalla data di trasmissione ed entro 10 giorni dalla stessa.

40. Alla fine dell'incontro le strutture sindacali competenti possono chiedere la prosecuzione della consultazione con ulteriori incontri di approfondimento da tenersi entro i 10 giorni successivi, a completamento dell'impegno alla consultazione.

**c) Contrattazione**

41. In relazione agli ambiti e modalità di contrattazione aziendale precedentemente individuate, le Parti convengono sull'attuazione delle seguenti procedure.

c.1 Procedura per la contrattazione aziendale quadriennale di cui al Protocollo Governo-Parti sociali 23/7/93.

42. Gli accordi aziendali stipulati secondo quanto previsto dal Protocollo del 23/7/93 hanno durata quadriennale e 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.

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

44. La parte (Azienda ovvero RSU unitamente alle corrispondenti strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL) che ha ricevuto la proposta di rinnovo si impegna ad iniziare la trattativa entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta.

45. Qualora dopo i primi 40 giorni di trattativa le posizioni al tavolo negoziale risultino distanti, le Parti attuano un resoconto alle rispettive strutture nazionali, le quali, nei successivi 20 giorni - considerati di raffreddamento - sviluppano gli interventi atti a rimuovere le difficoltà.

46. Durante i tre mesi decorrenti dalla data di presentazione della richiesta di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della richiesta se successiva ai termini di cui sopra, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

c.2 Procedura per la contrattazione aziendale applicativa su materie espressamente rinviate dal CCNL.

47. L'Azienda trasmette le documentazioni, i dati, le notizie alle strutture sindacali competenti e fissa un incontro da effettuarsi non prima di 7 e non oltre 15 giorni dalla data di trasmissione.

48. La trattativa si sviluppa nei successivi 15 giorni, concludendosi comunque entro 30 giorni dall'inizio della procedura.

49. Fermo restando i termini sopra previsti, la procedura può essere attivata anche su richiesta dei soggetti sindacali competenti.

50. Decorso tale termine senza pervenire ad un accordo ed esperite eventuali procedure di conciliazione convenute tra le Parti presso livelli negoziali superiori e/o sedi istituzionali, le Parti stesse debbono ritenersi libere di assumere le iniziative più opportune, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

#### d) Verifica

51. Ove, nello svolgimento della contrattazione di secondo livello, sorgano dubbi sulla competenza ed ambito negoziale del livello aziendale, a richiesta di una delle Parti, viene attuata una verifica in sede nazionale del livello negoziale competente.

52. Tale procedura va comunque attuata e conclusa nei tempi previsti dalla rispettiva procedura di contrattazione per l'inizio della trattativa.

\* \* \*

53. Sono fatte salve le norme ancora in vigore del Protocollo Cispel/CGIL-CISL-UIL del 20/7/1989 non contrastanti con la disciplina del presente articolo.

## **Art. 2 - PARI OPPORTUNITA'**

1. Nel rispetto delle disposizioni contenute nella Legge 9/12/1977 n. 903, relativa alla parità uomo-donna; nell'intento di sviluppare iniziative nell'ambito delle previsioni e delle possibilità offerte alla Legge n. 125/1991 sulle azioni positive, in armonia con le ultime raccomandazioni CEE (27/11/1991) 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 ostacolo soggettive ed oggettive che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro e nel lavoro.

2. A tal fine, con funzione di studio e di proposta nei confronti delle Parti stipulanti, viene confermata la Commissione nazionale mista sul tema della condizione del lavoro femminile e della realizzazione delle pari opportunità nel settore.

3. Detta Commissione nazionale, che è composta da tre membri designati dalle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, e da tre membri designati dalla Federelettrica 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 posi-

zioni di lavoro nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi, e di carriera;

c) stimolare le Aziende al varo di progetti di azioni positive, anche predisponendoli direttamente di propria iniziativa;

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. I componenti la Commissione Nazionale potranno fruire di permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni di detto organismo nella misura massima di 16 ore all'anno ciascuno.

5. Le Parti si impegnano ad assumere iniziative volte a favorire la costituzione di Commissioni aziendali per le pari opportunità nelle realtà in cui vi siano le condizioni e procederanno ad una verifica al riguardo entro il mese di marzo 1998.

6. Ove costituite, ai sensi del presente articolo, le Commissioni aziendali saranno composte da tre membri designati dalle OO.SS. locali stipulanti il presente CCNL e da tre membri in rappresentanza dell'Azienda, di cui uno con funzioni di coordinamento.

7. Per i componenti le Commissioni aziendali che fossero costituite, i permessi retribuiti potranno essere concessi nella misura massima di 4 ore all'anno ciascuno.

8. È, inoltre, prevista la possibilità, per i componenti sia della Commissione nazionale sia delle Commissioni aziendali, di fruire dei permessi sindacali nell'ambito del monte ore contrattualmente previsto.

9. L'Azienda e le OO.SS. locali stipulanti il CCNL si incontreranno per contrattare i progetti di azioni positive di cui alla Legge 125/91.

10. Federelettrica e OO.SS. nazionali si danno atto dell'importanza sul piano sociale che assume il ruolo delle donne con riguardo in particolare all'esigenza delle stesse di conciliare gli impegni di lavoro con le incombenze e i problemi di carattere familiare.

11. In relazione a ciò, le Parti convengono quanto segue:

- nel caso di particolari e comprovate necessità familiari che richiedano adeguata assistenza nei confronti di coniugi, parenti di 1° grado, parenti di 2° grado purché conviventi, le Aziende valuteranno con ampia disponibilità, senza peraltro trascurare le esigenze organizzative e del servizio, soprattutto le richieste avanzate dalle donne, in relazione a quanto evidenziato nel precedente 10° comma, volte a ottenere la concessione di aspettativa o di permessi non retribuiti; le Aziende, in relazione a quanto previsto per tutti i lavoratori nel Protocollo sulle azioni sociali allegato al CCNL, potranno altresì valutare la possibilità di concedere sussidi straordinari;

- sempre con riferimento a quanto previsto nel precedente 10° comma e sempre nel rispetto delle esigenze organizzative e del servizio, in materia di orario di lavoro le Aziende, potranno valutare con priorità le richieste di diversificazione e/o flessibilità - anche individuale - di orario e/o trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro, presentate dalle donne per comprovate esigenze familiari;

- per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di assenza per maternità, ove necessario in relazione ad eventuali cambiamenti di ruoli anche per ristrutturazione aziendale, le Aziende promuoveranno le necessarie attività di formazione di cui all'art. 15 del presente Contratto.

12. Le Parti, nel rispetto di quanto previsto dal codice civile (art. 2087), nonché dalla citata raccomandazione CEE del 27/11/1991 in materia di molestie sessuali, promuoveranno azioni intese a prevenire comportamenti che offendono la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.

13. Le Parti stesse ritengono opportuna l'adozione di una politica 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.

14. A tal fine, dovrà essere adottato in sede aziendale un regolamento sulle molestie sessuali.

### **Art. 3 - APPALTI**

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 1 del CCNL, in materia di appalti le Aziende sono impegnate ad operare nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti con particolare riferimento alla legge n. 1369/1960, alle norme previste in materia di antimafia e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici conformemente alle disposizioni di cui al Decreto Legislativo n. 626/94 in tema di sicurezza sul lavoro. Ciò, tenendo presente il principio che di norma alle Aziende stesse compete di svolgere direttamente le opere ed i servizi facenti parte del ciclo produttivo continuativo, sempreché tali opere e servizi possono essere utilmente realizzati dalle Aziende al fine di una più razionale ed economica organizzazione, qualità e sicurezza del servizio.

2. La risorsa appalto per l'esecuzione di opere e servizi va considerata complementare a quella interna e, pertanto, è da considerarsi quale strumento di flessibilità gestionale e snellezza operativa per l'esecuzione sia di attività estranee al ciclo produttivo continuativo sia di tutte quelle funzioni che possono essere svolte all'esterno dell'Azienda con maggiore utilità e tempestività ai fini sopra individuati, nonché i lavori che per la loro rilevanza ed entità e/o non ricorrenza e/o urgenza non possono essere effettuati con normale organizzazione aziendale.

3. Le Aziende dovranno rivolgere particolare attenzione affinché siano mantenute al loro interno quelle conoscenze professionali ed esperienze acquisite rispetto ai metodi di lavoro, alle tecnologie, ai materiali.

4. Tutti gli appalti potranno essere attuati solo ove non implicino la risoluzione non consensuale del rapporto di lavoro del personale addetto a quei lavori o servizi che l'Azienda intende appaltare.

5. I lavori appaltati saranno seguiti e controllati da personale tecnico dell'Azienda di adeguato livello professionale allo scopo di effettuare i con-

trolli derivanti dall'art. 1662 c. c. e di accertare che lo svolgimento dei lavori stessi procede nel rispetto di quanto previsto nei capitolati.

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

#### **Art. 4 - APPLICABILITA' DEL CONTRATTO**

1. Il presente Contratto disciplina il rapporto di lavoro tra le Aziende di produzione, trasporto, trasformazione e distribuzione di energia elettrica e/o calore - siano esse Aziende Speciali, Società di capitali, Consorzi, o altri Soggetti pubblici o privati, concessionari o subconcessionari di tali servizi ai sensi della legge n. 481/95 - e i lavoratori (anche se assunti con Contratto di formazione e lavoro, a tempo determinato, a tempo parziale) addetti ai servizi tecnici, amministrativi e commerciali relativi all'esercizio degli impianti di produzione, trasformazione, trasporto e distribuzione di energia elettrica e/o calore ivi compresi, per le Aziende le quali abbiano uffici permanenti di studio e progettazione di nuove costruzioni, i lavoratori che fanno parte di detti uffici.

2. Il presente Contratto non si applica al personale avente la qualifica di dirigente, nonché:

a) alle persone alle quali (specialmente nelle reti o nei centri di secondaria importanza, zone rurali, ecc.) sono affidati incarichi che non richiedono esclusività e continuità di prestazione a favore dell'Azienda stessa, così che sia eventualmente possibile alle persone medesime esplicare, per proprio conto, altra attività estranea all'Azienda ;

b) ai lavoratori espressamente assunti per lavori di costruzione o di carattere eccezionale o transitorio, o di manutenzione straordinaria. Detti lavoratori, peraltro, qualora vengano adibiti ai servizi di cui al primo comma del presente articolo e l'assegnazione a tali servizi duri più del tempo stabilito come periodo di prova dal presente Contratto, conseguono il diritto alla integrale applicazione del Contratto stesso dalla data di assegnazione ai

servizi medesimi. Ove mai, invece, essi prestino lavoro per periodi inferiori a quelli di prova, purchè superiori ad un mese, e quindi non conseguano il diritto di cui sopra, godranno dell'applicazione, dopo il primo mese, dei minimi contrattuali previsti dal presente Contratto e per tutta la durata della particolare prestazione da essi data.

## **Dichiarazione a verbale**

*I) Applicabilità del Contratto ai lavoratori addetti a reparti elettrici di Aziende miste.* Si chiarisce che il presente Contratto disciplina anche i rapporti di lavoro del personale appartenente ad attività di produzione, trasporto, trasformazione e distribuzione di energia elettrica e/o calore che non siano unità produttive commercialmente individuate, purché costituiscano settori ben definiti di complessi industriali: settori di importanza pari alle Aziende elettriche cui il presente Contratto si riferisce.

*II) Lavori di costruzione ed ampliamento reti di illuminazione pubblica.* Si precisa che i lavori di costruzione e di ampliamento delle reti di illuminazione pubblica rientrano nel punto b) del presente articolo sempreché non abbiano carattere permanente.

## **Art. 5 - INSCINDIBILITA' E NON CUMULABILITA' DEL CONTRATTO - SUCCESSIONE DEI CONTRATTI**

1. Le norme del presente Contratto sono correlative ed inscindibili tra loro e costituiscono un trattamento non cumulabile, neppure in parte, con quello di altri Contratti.

2. Il presente Contratto annulla e sostituisce, a far data dalla sua stipulazione, le norme fin qui applicate derivanti dal precedente Contratto nazionale e dalla contrattazione collettiva aziendale, salvo quanto espressamente previsto dal "Protocollo sulla disciplina degli accordi aziendali in funzione del riassetto del sistema contrattuale" inserito nel presente Contratto.

## Art. 6 - AMMINISTRAZIONE DEL CONTRATTO

1. L'interpretazione delle norme del Contratto verrà effettuata dalla Federelettrica d'intesa con le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il Contratto stesso.

2. La richiesta per far luogo a detta interpretazione potrà essere avanzata da una delle Parti indicando la norma in contestazione. L'incontro dovrà avvenire entro 90 (novanta) giorni dalla richiesta.

## Art. 7 - DECORRENZA E DURATA

1. Il presente Contratto rinnova - per il periodo 1° gennaio 1995 - 31 dicembre 1998 il CCNL 1/12/1991 scaduto il 31 dicembre 1994.

2. Per quanto riguarda la parte salariale, che ha validità dall'1/1/95 al 31/12/1997, la decorrenza dei singoli istituti e delle relative variazioni è scaglionata nell'arco del periodo come specificato nelle tabelle allegate all'art. 34.

3. Per quanto concerne gli altri istituti normativi ed economici, le innovazioni introdotte hanno efficacia dalla data di stipulazione (9/7/96), salvi gli effetti che nei singoli casi siano necessariamente collegati ad altre date o siano espressamente concordati con decorrenza diversa.

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

Esso, anche se disdettato, continuerà ad essere applicato fino a quando non sarà sottoscritto l'accordo per il suo rinnovo.

## CAPITOLO II

### COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 8 - ASSUNZIONE DEL PERSONALE

1. L'assunzione del personale viene effettuata dalle Aziende in conformità alle norme di legge e contrattuali<sup>(2)</sup>.

#### Norme generali

2. All'atto dell'assunzione l'Azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, per iscritto:

- 1) la data di assunzione;
- 2) l'inquadramento e le mansioni da svolgere;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 5) la sede di lavoro;
- 6) tutte le altre condizioni individuali eventualmente concordate.

3. Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei documenti richiesti dall'Azienda nel rispetto della normativa vigente.

4. Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'Azienda la residenza ed il domicilio e a notificarne i successivi mutamenti.

5. L'aspirante all'assunzione deve sottoporsi a visita medica da effettuarsi di norma a cura del medico competente di cui all'art. 17 del D.L.vo n.

---

(2) in materia di classificazioni vedi accordo nazionale Federelétrica - OO.SS. dell'8/5/91 sulle esemplificazioni e Protocollo sulla classificazione del personale riportati rispettivamente in appendice e in allegato al presente Contratto (pag 274 e pag 204).

626/1994 per l'accertamento della sua sana costituzione fisica e dell'idoneità specifica al lavoro cui deve essere adibito.

6. Fermo restando quanto previsto all'art. 1 del presente CCNL, le Aziende, daranno comunicazione preventiva alla RSU della progressiva attuazione del piano di assunzione dell'anno di riferimento, indicando la struttura di destinazione.

### **Periodo di prova**

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

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

9. Durante il periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo da ciascuna delle due Parti in qualsiasi momento senza preavviso e della stessa sarà data informazione alle RSU.

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

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

12. Le norme particolari di cui agli articoli 41 e 42 - relativamente a quest'ultimo escluso il punto B - non si applicano durante il periodo di prova.

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

### **Assunzioni a tempo parziale**

14. L'assunzione a tempo parziale di personale dall'esterno, può avvenire ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di legge vigenti in materia con le possibilità di distribuzione orarie e con i trattamenti previsti dall'apposito paragrafo dell'art. 21 del presente CCNL.

15. Tali assunzioni vengono effettuate secondo le stesse procedure previste per i lavoratori a tempo pieno.

### **Assunzioni a termine**

16. Le assunzioni con Contratto a tempo determinato sono disciplinate, oltre che dalla legge 18 aprile 1962, n. 230 e dall'art. 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, anche dalle norme del presente articolo.

17. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 23 della legge n. 56 del 28 febbraio 1987, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del Contratto di lavoro, oltre che nei casi previsti dalle disposizioni indicate nel comma precedente, nei seguenti altri casi:

**A** copertura delle necessità straordinarie dell'Azienda quali ad esempio l'assunzione di nuovi servizi, inserimento di nuove tecnologie, avvio di processi di riorganizzazione e riconversione;

**B** per la sostituzione dei lavoratori assenti per i quali la legge o il Contratto collettivo dispongono la conservazione del posto, nonché per sostituire personale in stato di detenzione preventiva o sottoposto a misure di sicurezza personali o a provvedimenti comunque restrittivi del-

la libertà personale oppure sospeso in via cautelare per motivi disciplinari;

C lavori stagionali.

18. Per quanto riguarda la sostituzione di personale assente con diritto di conservazione del posto, si fa riferimento, a titolo meramente esemplificativo, alle seguenti ipotesi:

a) malattia ed infortuni di lunga durata;

b) maternità;

c) supplenza di lavoratori in aspettativa chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali (art. 31 legge 20 maggio 1970, n° 300);

d) supplenza per assenze connesse allo svolgimento di attività sindacale a tempo pieno di cui all'art. 51 del presente Contratto;

e) servizio militare di leva o richiamo alle armi;

f) personale in aspettativa;

g) personale sospeso per le ipotesi di cui alla legge n. 16/92;

h) personale temporaneamente allontanato dalle proprie mansioni ai sensi dell'art. 8 del d.legs. n° 277/91 o dell'art. 17 del d.legs n° 626/94.

i) sostituzione dei lavoratori tossicodipendenti di cui al 1° comma dell'art. 99 della legge 26/6/90 n. 165.

19. Possono altresì essere costituiti rapporti di lavoro a tempo determinato con personale di cui all'art. 8 della legge n° 223/91 (liste di mobilità esterna).

20. Ai lavoratori assunti con Contratto a tempo determinato spetta il trattamento in atto nell'Azienda per i lavoratori regolamentati con Contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

21. L'Azienda può prevedere un periodo di prova che non potrà superare il periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.

22. Il numero massimo dei lavoratori che possono essere assunti con Contratto a termine nelle ipotesi suindicate è pari all'8% del personale in forza nel mese di dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento con

arrotondamento all'unità superiore. Nelle Aziende che occupano fino a 300 dipendenti, tale percentuale dell'8% è riferita alle sole esigenze di cui alle lett. A e C del precedente 17° comma.

È possibile il superamento dei suddetti limiti, previa contrattazione con le RSU e le OO.SS. territoriali stipulanti il presente CCNL.

23. L'Azienda comunicherà preventivamente alle RSU l'instaurazione dei Contratti a termine.

## **Assunzioni con contratto di formazione e lavoro**

### *Premessa*

24. Le Parti stipulanti concordano di promuovere un maggior utilizzo dei Contratti di formazione e lavoro, previsti dall'art. 3 della legge 863/84 e dalla legge n. 407/90, al fine di incentivare l'assunzione dei giovani e di assicurare agli stessi, oltre all'inserimento nell'attività produttiva, un'adeguata fase formativa finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi alle esigenze delle Aziende.

### *Procedura di verifica di conformità*

25. Ai sensi dell'art. 9 della legge n. 169/91 e dell'art. 16 della legge n. 451/94, non sono soggetti all'approvazione della Commissione centrale per l'impiego i progetti conformi alle norme del presente accordo.

26. I progetti devono essere comunicati dal datore di lavoro all'Ufficio Regionale del Lavoro territorialmente competente, che ne accerterà la conformità al presente accordo, con l'indicazione del numero dei Contratti di formazione che si intendono stipulare.

27. Copia del presente articolo verrà, pertanto, notificata a cura delle parti al Ministero del Lavoro ed alla Commissione Centrale per l'Impiego, ai fini del formale recepimento da parte del Ministero per la conformità

dei suoi contenuti alla disciplina legislativa del Contratto di formazione e lavoro.

### *Tipologia, durata del Contratto e attività formativa*

28. La determinazione dei tempi e delle modalità delle attività di formazione e lavoro saranno coerenti con il livello di qualificazione al quale tende il Contratto di formazione.

Ai fini delle vigenti disposizioni di legge si considerano:

- a) "elevate", le professionalità inquadrare nel gruppo A di cui alla classificazione del personale del presente CCNL;
- b) "intermedie", le professionalità inquadrare nei Gruppi B e C;
- c) "contratti di formazione per l'inserimento professionale" quelli attraverso i quali si adegua la capacità professionale del lavoratore al contesto produttivo ed organizzativo aziendale, con riferimento alle mansioni di cui ai gruppi A, B e C .

Il Contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per mansioni per le quali è previsto come inquadramento finale la cat. C2.

29. Si considerano conformi alla presente regolamentazione:

- i progetti che, per i Contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate come definite al punto a) del comma precedente , prevedono 130 ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, e una durata non superiore a 24 mesi;

- i progetti che, per i Contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità intermedie come definite al punto b) del comma precedente, prevedono 80 ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa e una durata non superiore a 24 mesi;

- i progetti preordinati alla stipulazione di Contratti di formazione per l'inserimento professionale, di cui al punto c) del comma precedente che prevedono 20 ore di formazione e una durata non superiore a 12 mesi. La formazione dovrà concernere la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la prevenzione ambientale e antinfortunistica.

### *Rapporto di lavoro*

30. Al rapporto di formazione e lavoro si applicano tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale a tempo indeterminato, salvo quanto diversamente previsto di seguito nel presente articolo.

### *Periodo di prova*

31. Il Contratto di formazione può prevedere un periodo di prova la cui durata sarà pari a:

- 1 mese di prestazione effettiva per i Contratti di durata fino a 12 mesi;
- 2 mesi di prestazione effettiva per i Contratti di durata fino a 24 mesi.

### *Inquadramento e trattamento economico*

32. Il livello di inquadramento può essere inferiore di una categoria a quella spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori con Contratto di lavoro a tempo indeterminato che svolgano mansioni o funzioni corrispondenti a quelle assegnate al giovane assunto con Contratto di formazione e lavoro. Ai giovani assunti con Contratto di formazione e lavoro, verrà riconosciuto un trattamento retributivo corrispondente ai minimi tabellari e ai valori dell'ex indennità di contingenza previsti dal CCNL per la categoria di inquadramento indicata nel progetto di formazione e lavoro.

33. Ai lavoratori con Contratto di formazione e lavoro non saranno applicate le disposizioni previste dal CCNL in materia di agevolazioni tariffarie sul consumo di energia elettrica.

### *Trattamento di malattia ed infortunio*

34. Superato il periodo di prova, in caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari a 2 mesi con-

tinuativi o 60 giorni di calendario anche non continuativi nell'arco della durata del rapporto, per i Contratti fino a 12 mesi; il periodo complessivo di conservazione del posto è pari a 4 mesi continuativi o 120 giorni di calendario anche non continuativi nell'arco della durata del rapporto, per i Contratti fino a 24 mesi.

I periodi di conservazione del posto previsti nel precedente capoverso sono ridotti proporzionalmente nel caso di Contratti aventi durata rispettivamente inferiore a 12 e 24 mesi.

35. È ammessa la sospensione del decorso della durata del Contratto di formazione lavoro anche sulla base di quanto previsto dalla Sentenza della Corte Costituzionale n. 149 dell'8/4/1993 nelle seguenti ipotesi:

- malattia e infortunio;
- maternità;
- servizio di leva o richiamo alle armi;
- aspettativa per funzioni pubbliche elettive;
- aspettativa per cariche sindacali;
- art. 10 legge n. 300/70.

36. Ai lavoratori assunti con Contratto di formazione e lavoro non vengono riconosciuti per la durata del rapporto di formazione i giorni di permesso retribuito previsti per il personale a tempo indeterminato a compensazione ed in luogo delle festività civili e religiose soppresse di cui all'art. 24 del presente CCNL; gli stessi, ove studenti, hanno diritto a fruire delle sole agevolazioni previste dall'art. 10 della legge n. 300/1970.

Alla scadenza del Contratto di formazione e lavoro il datore di lavoro provvede alle certificazioni e/o attestati previsti dalle disposizioni legislative vigenti <sup>(3)</sup>.

37. Al dipendente che venga confermato, è riconosciuto il trattamento normativo ed economico proprio della categoria di inquadramento relativa alle mansioni affidate.

---

(3) In materia di assunzioni v. all. n. 14, 17 e 19 rispettivamente a pag. 195, pag. 200 e pag. 202

## **Dichiarazione a verbale**

Nei casi in cui le Aziende procedano ad assunzioni tramite selezioni private, le quote di riserva di cui all'art. 25 della legge n. 223/1991, non operano - in attuazione di quanto stabilito dal 2° comma di detto articolo 25 - per 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.

## CAPITOLO III

### CLASSIFICAZIONE, MOBILITA' E SVILUPPO DEL PERSONALE

#### Art. 9 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE<sup>(4)</sup>

##### Gruppi e Categorie

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. In relazione alla natura delle mansioni loro affidate, i lavoratori vengono assegnati ai seguenti gruppi e categorie:

##### *Categoria Quadri*

2. L'appartenenza alla categoria quadri è disciplinata dal 1° e 4° comma del successivo art. 10.

##### *Gruppo A*

3. *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.

---

(4) In materia di classificazioni vedi accordo nazionale Federelettrica - OO.SS. dell'8/5/91 sulle esemplificazioni e Protocollo sulla classificazione del personale riportati rispettivamente in appendice e in allegato al presente Contratto (pag 274 e pag 204).

4. **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.

5. **Categoria AI superiore** - Appartengono alla categoria AI superiore i dipendenti che svolgono mansioni che, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle della categoria AI, 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 AI** - Appartengono alla categoria AI i dipendenti che svolgono mansioni di concetto con funzioni direttive o mansioni rilevanti per il contenuto specialistico che implicino responsabilità di identico livello.

### **Gruppo B**

7. **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.

8. **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.

9. **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.

10. **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.

11. **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.

12. **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**

13. **Categoria CS** - Appartengono alla categoria CS i dipendenti che eseguono lavori od operazioni d'ordine, di carattere tecnico-manuale o amministrativo che richiedono una specifica capacità conseguibile attraverso un adeguato tirocinio o mediante preparazione avuta in scuole professionali.

I tirafili di linea, dopo tre anni di effettiva permanenza al lavoro di squadra svolto in categoria CS, verranno ammessi a partecipare a una prova pratica basata sulle mansioni tipiche delle squadre.

Al superamento di detta prova consegue immediatamente l'acquisizione della categoria B2.

14. **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. Ai lavoratori che abbiano maturato un periodo di tre anni di permanenza nella categoria C1 verrà attribuita la categoria CS.

15. **Categoria C2** - Appartengono alla categoria C2 i dipendenti che eseguono lavori semplici di carattere amministrativo (uscieri - fattorini e custodi con esclusivi compiti di attesa), nonché i dipendenti che eseguono operazioni semplici di carattere tecnico-manuale, anche di fatica (ex cat. D) e i dipendenti addetti a lavori di facchinaggio e di pulizia, questi ultimi eseguiti anche con l'uso di idonee apparecchiature. I lavoratori inquadrati in categoria C2 saranno passati alla categoria C1 dopo un anno di effettivo servizio, sempreché abbiano superato con profitto i corsi di formazione professionale di cui all'art. 15, mentre per gli operai addetti a squadre detto passaggio avverrà dopo 3 e non oltre 9 mesi, indipendentemente dalla partecipazione ai corsi.

16. Fermo restando quanto previsto nella normativa sulle esemplificazioni (vedi appendice al CCNL pag. 274), nel valutare l'analogia del valore professionale delle mansioni si deve tener conto dei seguenti criteri:

a) delle mansioni effettivamente svolte dal dipendente, prescindendo da eventuali organigrammi od organici preordinati;

b) del grado di conoscenza del lavoro occorrente per l'espletamento delle mansioni nel contesto tecnico - organizzativo dell'unità di appartenenza, delle necessarie nozioni di carattere tecnico professionale (acquisibili attraverso la scuola, l'addestramento o autonomamente), dal grado di iniziativa ed autonomia quando le mansioni esigono tali requisiti;

c) degli "effettivi" compiti di controllo e coordinamento espletati da un dipendente che opera in gruppo con altri;

d) nel caso di svolgimento di più mansioni aventi diverso valore professionale, quelle più qualificate - anche se non prevalenti, ma svolte in modo ripetitivo - costituiscono l'elemento determinante per l'inquadramento.

## Art. 10 - QUADRI

### Criteri di individuazione

1. La qualifica di quadro è attribuita a quei lavoratori, sia tecnici che amministrativi, che alle dirette dipendenze gerarchiche e/o funzionali del dirigente, sono titolari delle posizioni organizzative di maggior rilievo 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 delle mansioni svolte.

2. All'interno dei criteri sopra indicati sono così specificati, in termini di rilevanza, quelli connessi:

- alla traduzione funzionale ed operativa delle direttive aziendali ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'Azienda con responsabilità diretta su obiettivi economici e sui relativi risultati;

- al coordinamento e alla sovrintendenza di altri lavoratori eccezionalmente anche quando non inquadrati in categorie con mansioni direttive;

- alla particolare complessità dei compiti svolti, che richiedono un'alta specializzazione, frutto di un vasto insieme di conoscenze teoriche ed esperienze pratiche acquisite, nonché alla responsabilità di tipo progettuale o di ricerca.

3. I quadri costituiscono un'autonoma fascia intermedia avente un ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale sovrastante ed il restante personale.

4. Ai quadri riconosciuti come tali viene attribuita la categoria di quadro Q. Alla condizione che vi sia compatibilità con la struttura tecnico-organizzativa, le Aziende, ove si verifichi una diversificazione all'interno della categoria quadri collegata ad un diverso contenuto professionale delle mansioni, daranno luogo alla istituzione di un ulteriore livello di quadro individuato come QS con corrispondenti minimi tabellari.

## **Orario di lavoro**

5. In relazione alla speciale collocazione dei quadri nel contesto organizzativo aziendale ed al carattere delle funzioni direttive espletate che non consentono una prefissione di parametri temporali per lo svolgimento delle prestazioni lavorative, si potranno adottare nelle singole Aziende, previa consultazione tra le Parti, provvedimenti tali da non assoggettare i quadri all'applicazione di rigide normative sull'orario di lavoro e alla conseguente disciplina sul lavoro straordinario previste dal vigente CCNL. Nel caso in cui questi provvedimenti venissero adottati, le Aziende potranno riconoscere annualmente un importo commisurato all'entità dell'impegno con provvedimento da motivarsi e di cui viene data comunicazione alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

## **Formazione**

6. Nei confronti dei quadri verranno ulteriormente sviluppate sempre più idonee azioni formative a carattere sistematico e ricorrente, allo scopo di iniziare un processo di sviluppo della decisionalità del ruolo mirando all'individuazione di potenzialità di crescita professionale.

7. Gli interventi formativi dovranno inoltre avviare e indirizzare un "trend" di cambiamento dalla cultura di ruolo orientato al compito, alla cultura orientata all'obiettivo, specie per gli aspetti della gestione delle risorse professionali affidate.

8. In attuazione dei principi di cui al precedente comma, ai quadri QS, le Aziende consentiranno l'utilizzazione di 5 giornate lavorative di permesso retribuito da destinarsi ad attività di formazione con spese a carico dell'Azienda. Le attività di formazione scelte dal quadro saranno autorizzate dall'Azienda purché in coerenza con i compiti svolti e compatibilmente con le esigenze di servizio.

## **Informazione**

9. Svolgendo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'Azienda, i quadri saranno informati delle va-

riazioni che si intendono apportare alle strutture aziendali e al rapporto funzionale tra esse mediante riunioni collegiali fra tutti i responsabili delle strutture direttamente o indirettamente interessate.

10. I quadri verranno sempre più coinvolti nei processi preparatori all'assunzione di decisioni da parte dell'Azienda e saranno destinatari di selezionati flussi di informazione riguardanti sia l'area di attività nella quale sono inseriti, sia i più generali problemi di gestione e i principali programmi e realizzazioni dell'Azienda.

### **Mutamento provvisorio di mansioni**

11. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 6 della legge 13/5/1985 n. 190, l'assegnazione temporanea a mansioni relative alla qualifica di quadro, che non sia avvenuta per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, non può essere di durata superiore a 6 mesi continuativi.

12. Trascorso tale periodo la predetta assegnazione temporanea diventa definitiva.

13. In caso di assegnazione provvisoria a mansioni relative alla posizione di quadro, agli interessati sarà corrisposta, con le stesse modalità previste dall'art. 13 del presente CCNL, un'indennità pari alla differenza tra i trattamenti economici del sostituito e del sostituto con riferimento al minimo tabellare integrato e al livello di funzione.

### **Innovazioni e brevetti**

14. Conformemente alle vigenti disposizioni di legge in materia viene confermato, particolarmente per i quadri, il diritto di accedere alla titolarità di brevetti per innovazioni tecniche realizzate in Azienda, nonché la possibilità di pubblicazione nominativa, previa autorizzazione aziendale, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte.

15. In particolare, l'Azienda riconoscerà ai quadri per l'utilizzazione delle invenzioni o delle innovazioni di rilevante importanza nei metodi o processi di fabbricazione, ovvero nell'organizzazione del lavoro realizzate dai quadri stessi (sempre che non rientrino nell'oggetto specifico della prestazione di lavoro dedotta in Contratto) un corrispettivo determinato dalla Direzione aziendale.

### **Dichiarazione a verbale**

Le Parti si danno atto che le previsioni del presente articolo definiscono l'attribuzione della qualifica di quadro nell'ambito delle Aziende in cui si applica il presente CCNL, in attuazione della disposizione contenuta nell'art. 3 della legge n. 190/1985, e le specificità che distinguono il rapporto di lavoro di questo ruolo aziendale da quello della categoria degli impiegati.

### **Art. 11 - TRATTAMENTO LAUREATI, DIPLOMATI E LICENZIATI DA ISTITUTI PROFESSIONALI A INDIRIZZO TECNICO O SCUOLE SIMILARI**

1. L'assegnazione della categoria di inquadramento viene effettuata in relazione alle mansioni svolte ed i lavoratori capaci hanno aperte tutte le possibilità di carriera indipendentemente dai titoli di studio.

2. Allo scopo, tuttavia, di regolare, all'inizio del rapporto di lavoro, la posizione di coloro che sono in possesso di uno dei seguenti titoli di studio riconosciuti dallo Stato e, di volta in volta, espressamente richiesti dall'Azienda per l'assunzione:

- a) laurea (conseguente ad un corso di studio almeno quadriennale);
- b) diploma universitario (conseguente ad un corso di studio universitario almeno biennale dopo la scuola media superiore);
- c) diploma di scuola media superiore;
- d) diploma di istituto professionale, licenza di scuola tecnica o di corsi

promossi dall'Azienda con finalità di attribuire equivalente preparazione in specializzazioni tecniche afferenti all'attività delle Aziende;

vengono fissate le norme di cui in appresso.

### **Inserimento ed azioni formative**

3. A) Laureati: all'atto dell'assunzione saranno inquadrati in categoria AI. Essi potranno essere sottoposti ad idonee azioni di formazione, previste per il personale neo-assunto. Successivamente, gli interessati potranno essere sottoposti ad idonee azioni formative a carattere teorico-pratico che si svilupperanno anche mediante utilizzazione in mansioni diverse.

4. Per consentire opportuni movimenti di rotazione in diverse mansioni della categoria AI, uno stesso posto non potrà essere assegnato a tali lavoratori per più di quindici mesi consecutivi.

5. B) Diplomatici universitari: all'atto della assunzione saranno inquadrati in categoria BS. Essi saranno sottoposti alle azioni di formazione previste per il personale neo-assunto. Successivamente, e per un adeguato periodo necessario al conseguimento delle conoscenze pratiche relative alla mansione, gli interessati saranno sottoposti ad idonee azioni formative a carattere teorico-pratico, che potranno svilupparsi anche mediante impieghi con rotazione in mansioni diverse di categoria BS.

6. C) Diplomatici da scuola media superiore: all'atto dell'assunzione saranno inquadrati in categoria B1. Essi saranno sottoposti alle azioni di formazione previste per il personale neo-assunto. Successivamente, e per un adeguato periodo necessario al conseguimento delle conoscenze pratiche relative alla mansione, gli interessati saranno sottoposti ad idonee azioni formative a carattere teorico-pratico, che potranno svilupparsi anche mediante impieghi con rotazione in mansioni diverse di categoria B1.

7. D) Diplomatici da istituto professionale e licenziati: all'atto dell'assunzione saranno inquadrati in categoria CS e verranno assegnati a posti di la-

voro resisi vacanti o di nuova istituzione. Dopo tre anni hanno titolo a sostenere una prova di pratica professionale per verificare la capacità di svolgere mansioni di categoria B2.

### **Aumenti biennali di anzianità convenzionale**

8. L'istituto degli aumenti biennali di anzianità convenzionale, di cui al punto 2) dell'art. 18 CCNL 11/5/1976, è soppresso a partire dall'1/8/1981.

9. A partire dall'1/8/1981 l'importo in cifra degli aumenti biennali di anzianità convenzionale verrà conservato nelle misure in atto al 31/7/1981.

10. L'importo degli aumenti biennali di anzianità convenzionale concorre agli effetti del raggiungimento delle percentuali massime di aumenti biennali previste dall'art. 36 del presente Contratto.

11. A partire dal 1° gennaio 1979 l'importo degli aumenti biennali di anzianità convenzionale sarà calcolato sui nuovi minimi tabellari nonché sull'importo della "base convenzionale" (L. 50. 000) e dedotto l'importo del 6% di cui al 2° comma del paragrafo "Norme particolari" di cui all'art. 25 CCNL 1/8/1979.

### **Norma transitoria**

12. Nei confronti dei lavoratori già in servizio alla data di stipula del CCNL 1/8/1979, i quali dimostrino che a tale data avevano titolo alla concessione di permessi retribuiti per lavoratori studenti secondo la normativa di cui all'art. 19 del CCNL 11/5/1976, verranno riconosciuti, dalla data di conseguimento di uno dei titoli di studio in detto articolo contemplati, gli aumenti biennali di anzianità convenzionale di cui al punto 2) dell'art. 18 CCNL 11/5/1976.

13. Qualora i lavoratori di cui al comma precedente conseguano in servizio un titolo di studio, fra quelli contrattualmente previsti, in epoca suc-

cessiva al 31/7/1981, l'importo degli aumenti biennali di anzianità convenzionale sarà attribuito secondo le misure in atto al 31/7/1981.

14. Nei confronti dei lavoratori in servizio al 31/12/1969, gli aumenti biennali di anzianità convenzionale non verranno computati agli effetti del raggiungimento delle percentuali di cui all'art. 36.

## **DICHIARAZIONE COMUNE**

In attuazione dell'impegno previsto dall'allegato n. 21 al Contratto 9/7/1996, le Parti convengono di approfondire, in seno alla Commissione mista di cui al citato allegato, la materia riguardante il trattamento laureati, diplomati e licenziati da istituti professionali a indirizzo tecnico o scuole similari.

## **Art. 12 - MOBILITA' E SVILUPPO PROFESSIONALE**

1. Le Parti convengono sulla necessità di definire una disciplina contrattuale in grado di favorire il migliore utilizzo nelle Aziende delle risorse umane valorizzando le capacità professionali dei lavoratori e promuovendone un equilibrato sviluppo, nell'ottica del miglioramento dell'efficienza e dell'organizzazione aziendale nonché della qualità dei servizi.

2. In tale quadro, le Parti stesse considerano, tra gli altri, elementi di crescita professionale, in grado di favorire lo sviluppo del personale, le conoscenze, le esperienze e le capacità professionali acquisite, l'intercambiabilità delle mansioni, la mobilità orizzontale nell'ambito di diverse posizioni organizzative attraverso la quale i lavoratori acquisiscono i più importanti requisiti professionali sopra citati (conoscenze, esperienze, capacità) necessari a svolgere mansioni di caratteristiche e contenuti diversificati.

3. Riguardo alla mobilità orizzontale, in relazione ad esigenze aziendali, organizzative, tecniche e produttive, il lavoratore può essere adibito - in via temporanea o definitiva - a tutte le mansioni rientranti nella propria ca-

tegoria di inquadramento tenuto conto delle conoscenze e potenzialità professionali.

4. I passaggi di livello rispondenti alle necessità dell'organizzazione aziendale, verranno effettuati dalla Direzione dell'Azienda sulla base di un giudizio globale fondato sui requisiti ed elementi professionali di cui al precedente 2° comma e sulla valutazione delle prestazioni e sulle attitudini personali e professionali dei lavoratori.

5. I lavoratori possono presentare in qualunque momento alla Direzione aziendale una segnalazione volta a manifestare la propria disponibilità a mutare attività o posizione lavorativa in relazione a conoscenze o titoli di studio posseduti. Le Aziende prenderanno in considerazione tali segnalazioni ricorrendone i presupposti nell'ambito dei criteri adottati in materia di sviluppo professionale.

6. Fermo restando quanto previsto all'art. 1 del CCNL, si darà mensilmente comunicazione alla RSU dei provvedimenti adottati di mobilità orizzontale non temporanea e delle variazioni di inquadramento avvenute.

La comunicazione di cui al precedente capoverso sarà effettuata trimestralmente anche alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL.

### **Art. 13 - MUTAMENTO PROVVISORIO DI MANSIONI**

1. Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni inerenti ad altra categoria, purché ciò non comporti alcuna diminuzione dello stipendio, né mutamento sostanziale della sua posizione funzionale nell'Azienda. L'assegnazione di cui sopra, per dar luogo all'applicazione di quanto appresso indicato, deve essere comunicata per iscritto dall'Azienda all'interessato e della stessa contemporaneamente verrà data comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie - RSU.

2. Al lavoratore che sia chiamato temporaneamente a coprire mansioni rientranti in categoria superiore o a sostituire (anche in tutti i casi di as-

senza per cui è previsto l'obbligo di conservazione del posto) altro lavoratore inquadrato (non "ad personam") in categoria superiore alla propria, deve essere corrisposta, dopo che siano trascorsi almeno cinque giorni di effettiva prestazione in mansioni di categoria superiore, in aggiunta al suo stipendio, una indennità temporanea pari alla differenza dei minimi tabellari integrati delle due categorie.

3. L'assegnazione della categoria "ad personam" deve risultare da comunicazione scritta fatta al lavoratore contemporaneamente all'attribuzione della categoria.

4. Nel caso di sostituzione di durata superiore a 5 giorni, l'indennità decorrerà dal primo giorno della sostituzione stessa.

5. La scelta del lavoratore a cui possono essere assegnate temporaneamente mansioni di categoria superiore dovrà avvenire tenendo conto dei criteri indicati nell'art. 12.

6. Trascorsi tre mesi dall'avvenuta assegnazione di mansioni superiori o, nel caso di sostituzione di lavoratori assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi od aspettativa, tre mesi dal trascorrere dei termini previsti dal Contratto di lavoro per le assenze dovute ai predetti motivi - ovvero tre mesi dal momento in cui, prima dello scadere dei termini stessi, la vacanza del posto diventa definitiva - avviene senz'altro il passaggio a categoria superiore del lavoratore cui sono state assegnate le mansioni di categoria superiore.

## **Art. 14 - TRASFERIMENTI - TRASLOCHI - CANTIERISTI**

1. Il lavoratore può essere trasferito per ragioni di servizio e per motivi disciplinari.

2. Il provvedimento di trasferimento che comporti il cambio della sede di lavoro deve essergli comunicato per iscritto e in tempo utile.

3. Nei casi di trasferimento per ragioni di servizio, ove non sia possibile al lavoratore trovare un adeguato alloggio, o lo trovi ad un canone di fitto eccessivo, o l'Azienda non possa provvedervi direttamente, viene concordata tra l'Azienda stessa e il singolo interessato una opportuna indennità con l'eventuale assistenza delle Rappresentanze sindacali unitarie - RSU - se richiesto dal lavoratore o dell'organizzazione sindacale a cui l'interessato abbia conferito mandato.
4. Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse le indennità e competenze, anche in natura, inerenti alle condizioni locali ed alle particolari prestazioni che non ricorrono nella nuova destinazione.
5. Il lavoratore che non accetta il trasferimento e che venga licenziato mantiene il diritto al trattamento di quiescenza e al preavviso.
6. Al lavoratore trasferito al di fuori del territorio del Comune è corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia conviventi e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, assicurazione rischio, ecc.) previ opportuni accordi da prendere con l'Azienda e con la eventuale assistenza delle Rappresentanze sindacali unitarie - RSU -, se richiesta dal lavoratore o dell'organizzazione sindacale a cui l'interessato abbia conferito mandato.
7. Gli è dovuta inoltre una diaria equivalente ad una mensilità di stipendio. Al lavoratore con famiglia viene anche corrisposta una diaria aggiuntiva, equivalente complessivamente a 6 giornate di stipendio, per ogni persona di famiglia convivente a carico che con lui si trasferisca.
8. Il lavoratore che, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.
9. Al lavoratore trasferito a sua domanda, non compete il trattamento di cui sopra.

10. Il lavoratore che viene trasferito per motivi disciplinari ha diritto soltanto al rimborso delle spese di trasferimento. Ove egli non accetti il trasferimento, è considerato dimissionario.

11. Al lavoratore trasferito non a domanda, per il quale venga risolto il rapporto di lavoro non per motivi disciplinari, compete, oltre al trattamento di fine rapporto spettantegli, anche quello in atto per trasferimento per ragioni di servizio, purché egli si trasferisca effettivamente, entro un anno dall'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro, nella residenza di assunzione. Eguale trattamento spetta ai familiari del lavoratore in caso di morte di quest'ultimo.

## **Cantieristi**

12. Rientrano nella categoria dei "cantieristi" quei lavoratori la cui normale attività si svolge nei cantieri come di seguito definiti - o presso unità lavori distaccate e preposte ai cantieri stessi - con la conseguente caratteristica di prolungata permanenza in località nelle quali siano ubicati i cantieri.

13. Viceversa non possono considerarsi "cantieristi" quei lavoratori la cui preminente attività si svolga in sedi diverse da quelle dei cantieri di costruzione o delle unità lavori distaccate preposte ai cantieri stessi e che solo saltuariamente vengano inviati sull'uno o sull'altro cantiere o presso le citate unità.

14. In relazione a quanto sopra, si precisa che per "cantiere di costruzione" deve intendersi il luogo in cui viene installato il complesso di impianti ed attrezzature destinato a lavori di notevole portata per costruzione, rifacimento, ampliamento di impianti di produzione, di grandi elettrodotti e stazioni, nonché di grandi opere civili.

15. Ai lavoratori cantieristi, come sopra definiti, è corrisposta un'indennità cantiere pari a L. 7000 per ogni giorno di presenza in cantiere.

16. Inoltre, agli stessi lavoratori, se destinati a cantieri ubicati fuori del Comune della sede, verrà corrisposto un rimborso giornaliero delle spese di vitto e alloggio, da forfettizzare dopo 30 gg. , per tutta la durata di permanenza nel cantiere o presso le suddette unità lavori preposte ai cantieri stessi.

17. Il rimborso verrà effettuato dietro presentazione dei relativi documenti giustificativi anche per le spese di viaggio sostenute per il rientro in sede o nella località di residenza della propria famiglia con mezzi pubblici di trasporto.

18. La forfettizzazione di cui sopra sarà contrattata fra la Direzione e le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL unitamente alla frequenza dei viaggi per l'eventuale rientro in famiglia.

19. Il rimborso non compete ai lavoratori che si trovino nell'una o nell'altra delle seguenti condizioni:

- assunti in qualità di "cantieristi" per essere destinati, sin dalla data di assunzione, ad un determinato cantiere di costruzione e fino a quando permanga tale destinazione;

- trasferiti a domanda presso un cantiere di costruzione e fino a quando permangono in detto cantiere;

- lavoratori che diventino cantieristi e vengano destinati ad un cantiere di costruzione ubicato nella località di loro residenza o comunque in una località ad una distanza tale da quella di residenza da non comportare lo spostamento loro e/o delle loro famiglie. Anche per tali lavoratori l'esclusione dai predetti trattamenti cessa, ovviamente, dal momento in cui vengono destinati ad altro cantiere;

- destinati a cantieri ubicati nel Comune di residenza.

## **Art. 15 - FORMAZIONE PROFESSIONALE**

1. Le Parti riconoscono concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica.

2. Pertanto, tenuto conto della continua evoluzione tecnologica e della naturale obsolescenza delle cognizioni, al fine di porre i lavoratori in condizione di rispondere più efficacemente alle esigenze poste anche dalle trasformazioni organizzative delle Aziende, queste ultime promuoveranno le necessarie attività di formazione dei lavoratori stessi per favorirne lo sviluppo professionale, inteso come accrescimento della capacità di gestire risorse umane, tecniche ed economiche, e per facilitarne il rienscimento e la riconversione a seguito di eventuale cambiamento di ruoli per ristrutturazione aziendale.

3. In relazione alle esigenze aziendali, le attività formative potranno essere rivolte prioritariamente a figure professionali con specifici contenuti tecnico-specialistici o riguardare gruppi professionali. Generalizzati saranno la formazione o l'addestramento per l'inserimento dei neo-assunti anche attraverso affiancamenti mirati a personale esperto.

4. La partecipazione a corsi specialistici non costituisce, di per se, diritto al riconoscimento della relativa qualifica.

5. Nell'ambito della procedura annuale di cui all'art. 1 del presente CCNL, l'Azienda effettua un'informativa/consultazione nei confronti delle OO.SS. territoriali stipulanti il Contratto e delle RSU sui programmi di formazione e addestramento, fornendo anche informazioni sulle attività svolte in materia nell'anno precedente.

6. Oltre che esprimere nelle suddette occasioni le proprie valutazioni in ordine ai programmi e ai destinatari della formazione, le OO.SS. stipulanti il Contratto potranno far parte di eventuali Commissioni miste aziendali per il monitoraggio di particolari programmi formativi con riferimento, ad esempio, ai temi della sicurezza.

\* \* \*

7. Inoltre, interventi formativi riguarderanno i problemi della sicurezza con particolare riferimento ai rappresentanti dei lavoratori il cui ruolo assume rilievo, come rappresentante per la sicurezza, ai sensi del D.L.vo 626/94 e successive integrazioni e modificazioni, e dell'accordo nazionale Federelettrica-OO.SS. del 12/12/1995.

## CAPITOLO IV

### NORME DISCIPLINARI

#### Art. 16 - DOVERI DEL LAVORATORE

1. Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

a) rispettare l'orario di servizio 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 fissato dall'Azienda;

c) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni e sulla sicurezza del lavoro, con particolare attenzione agli obblighi imposti in materia dal D. L. 626/94 e successive integrazioni e modificazioni, nonché tutte le disposizioni emanate al riguardo dall'Azienda;

d) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda, non trarre profitto con danno dell'Azienda stessa da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi dell'Azienda medesima;

e) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, atti che possano procurargli lucro e che comunque possano sviare la sua attività che deve essere interamente acquisita dall'Azienda;

f) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati;

g) tenere, nell'espletamento delle sue funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda;

h) astenersi da comportamenti comunque lesivi della dignità e libertà della persona nonché della dignità e libertà sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori in conformità alla legge n. 125/1991.

2. In attuazione della legge n. 146/90 e nel rispetto degli accordi sindacali, 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, a fine di lucro, attività che siano comunque in relazione 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 da Enti pubblici od Istituti specializzati di diritto pubblico. L'esito della visita medica viene portato a riservata conoscenza dell'interessato.

## **Art. 17 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

1. Le mancanze del lavoratore possono essere punite a seconda della gravità con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di stipendio;
- d) sospensione dal servizio e dallo stipendio 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 preavviso e con indennità;
- g) licenziamento senza preavviso e con indennità.

2. La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nei disposti delle lettere a), b), c).

3. Il licenziamento di cui alla lettera f) si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi per almeno tre volte nel corso di due anni per la stessa mancanza, o per mancanze analoghe, in sospensioni dal servizio e dallo stipendio per un totale di 15 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito sospensioni per trenta giorni complessivamente anche se conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 16.

4. Il licenziamento di cui alla lettera g) si può applicare nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente Contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro.

5. Il licenziamento è, inoltre, indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

6. Le mancanze devono essere tempestivamente contestate al lavoratore in modo che a questi sia consentito di discolarsi.

7. Le sanzioni di cui ai punti f) e g) sono inflitte con provvedimento degli organi aziendali competenti, espletata la procedura disciplinare ai sensi delle normative vigenti.

8. 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 venti giorni. Durante tale periodo, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti sotto la lettera d) e seguenti, di cui al primo comma del presente articolo.

9. Per tutti i casi previsti dal primo comma del presente articolo, fatta eccezione per quello di cui alla lettera a), il lavoratore potrà richiedere l'intervento in sede istruttoria e l'assistenza, nell'eventuale ricorso, delle Rappresentanze sindacali unitarie - RSU - oppure dalle OO.SS. cui aderisce o conferisce mandato.

**Art. 18 - NORME AZIENDALI**

Oltre che alle norme del presente Contratto collettivo di lavoro, il lavoratore deve uniformarsi a tutte quelle altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'Azienda, purché esse non siano limitative dei diritti derivanti al lavoratore stesso dal presente Contratto.

Tali norme in ogni caso devono essere portate a conoscenza dei lavoratori con ordini di servizio od altro mezzo.

**Art. 19 - 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 i reati non dolosi commessi nell'espletamento delle mansioni ad esso affidate, l'Azienda, dove non ricorrano gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 17 del Contratto, corrisponderà al lavoratore interessato per la durata dell'interruzione del servizio, lo stipendio quale definito dall'art. 34 del Contratto.

2. Quanto sopra, fermo restando il diritto dell'Azienda di adottare i provvedimenti che riterrà opportuni in conseguenza del passaggio in giudicato della sentenza che sarà pronunciata nei confronti del lavoratore.

3. Il lavoratore è tenuto a mettersi a disposizione dell'Azienda entro 8 giorni dal momento in cui avrà riacquisito la libertà personale.

4. In ogni altro caso di interruzione del servizio dovuta a provvedimenti restrittivi della libertà personale del lavoratore o comunque tali da impedire la prestazione lavorativa, l'Azienda, ove non ricorrano gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 17 del presente Contratto, conserva il posto al lavoratore non in prova per un periodo di 12 mesi, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità. Successivi pe-

riodi 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.

## **Dichiarazioni a verbale**

*I) Sospensione del rapporto di lavoro ai sensi del 4° comma del presente articolo* - 1. Nel caso di sospensione del rapporto di lavoro prevista dal 4° comma del presente articolo, l'Azienda, su specifica richiesta del lavoratore, potrà esaminare la possibilità di concedere, in via eccezionale, un sussidio straordinario, come prestito, a beneficio dei familiari che risultino a carico del dipendente agli effetti della normativa sugli assegni per il nucleo familiare. Detto sussidio è pari al 30% dello stipendio - quale definito dall'art. 34 CCNL - che sarebbe spettato al dipendente, per il primo dei familiari a carico, e del 10% per ciascun ulteriore familiare a carico, fino ad un massimo del 50% del citato stipendio. Il sussidio è escluso nel caso di sospensione del rapporto inferiore a 30 giorni e cessa ovviamente dallo scadere del periodo di sospensione di 12 mesi.

2. Gli importi concessi ai sensi della presente Dichiarazione a Verbale dovranno essere restituiti dal lavoratore con modalità che saranno stabilite dall'Azienda caso per caso.

*II) Pronuncia della sentenza penale irrevocabile* - Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per la decorrenza del periodo di cui al 4° comma del presente articolo, l'Azienda si impegna ad assumere "ex novo" per chiamata diretta il lavoratore che ne faccia richiesta, nei cui confronti sia stata emessa sentenza irrevocabile di proscioglimento. Le condizioni di assunzione terranno conto della posizione di inquadramento e retributiva acquisita dall'interessato prima della risoluzione del rapporto.

## CAPITOLO V

### AMBIENTE DI LAVORO - IGIENE E SICUREZZA

#### **Art. 20 - AMBIENTE DI LAVORO - TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO**

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 1 del CCNL, in materia di ambiente di lavoro, le Aziende confermano l'impegno di attenersi scrupolosamente alle prescrizioni di legge e di attuare ogni altro provvedimento che si renda necessario al fine di migliorare la sicurezza e tutelare la salute dei lavoratori, nell'esercizio e nella manutenzione degli impianti e in ogni altra attività aziendale.

2. Fermo restando quanto previsto in materia di sicurezza e igiene del lavoro dalle vigenti disposizioni di legge e in particolare dal D.L.vo n. 626/94 e successive integrazioni e modificazioni nonché dall'accordo nazionale Federelettrica-OO.SS. del 12/12/95, i lavoratori, tramite il loro Rappresentante per la sicurezza, possono promuovere l'individuazione, l'elaborazione e l'attuazione delle misure di prevenzione, idonee a tutelare la loro salute ed integrità fisica.

3. Per quanto riguarda il personale addetto ai cantieri di costruzione ed i guardiadighe che operino in località particolarmente disagiate di alta montagna, nonché i tirafili addetti all'esercizio e manutenzione di elettrodotti a tensione pari o superiori a 60 KV, le Parti si incontreranno, a livello nazionale, entro il 31. 5. 98 per definire normative e programmi esecutivi di eventuali piani di avvicendamento di detto personale.

4. Per il personale addetto ai cantieri di costruzione, per i guardiadighe ed i tirafili, l'avvicendamento è peraltro subordinato all'ulteriore condizione che gli stessi abbiano una età non inferiore ai 45 anni.

5. Nella predisposizione dei predetti piani si terrà conto delle maggiori anzianità maturate e la loro realizzazione avverrà con la gradualità compatibile con le esigenze aziendali.

6. Sono fatte salve condizioni di miglior favore, eventualmente esistenti in sede aziendale, in relazione a situazioni particolari.

## CAPITOLO VI

### ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITA'

#### Art. 21 - ORARIO DI LAVORO

1. La durata contrattuale dell'orario normale di lavoro è confermata in 38 ore settimanali.

2. Per i lavoratori addetti ai lavori nocivi oppure disagiati e gravosi, da identificarsi aziendalmente mediante contrattazione tra la Direzione e le Rappresentanze sindacali unitarie (RSU): 36 ore settimanali. In luogo della riduzione di orario a 36 ore i singoli lavoratori di cui al presente comma hanno la facoltà di optare per il mantenimento di situazioni preesistenti aziendalmente o di trasformare la detta riduzione di orario in giornate di riposo aggiuntivo.

3. Le 38 ore di cui al 1° comma possono essere realizzate attraverso schemi giornalieri, settimanali, plurisettimanali, mensili, plurimensili, annuali secondo le modalità indicate nei commi successivi. L'orario settimanale è ripartito normalmente in 5 giorni dal lunedì al venerdì; nelle Aziende dove è in atto la ripartizione in sei giorni settimanali la stessa verrà mantenuta, salvo non venga diversamente stabilito in sede aziendale in seguito a contrattazione con la RSU.

4. La ripartizione dell'orario di lavoro tra i giorni della settimana viene stabilita in seguito a contrattazione in sede locale tra l'Azienda e la RSU.

5. L'orario di lavoro è ripartito sulla base di criteri di elasticità e flessibilità adeguate alle esigenze del servizio, contemperando con queste ultime le esigenze dei lavoratori. La ripartizione può essere effettuata anche in modo differenziato per settori, reparti, uffici ecc..

6. Così, ad esempio, eventuali prestazioni di lavoro, in relazione a preordinate e non contingenti esigenze di servizio, possono essere richieste ed effettuate nella giornata del sabato, nel qual caso l'orario di lavoro settimanale viene ripartito dal martedì al sabato della stessa settimana.

7. I casi di specifiche articolazioni dell'orario di lavoro non costituiscono, nella loro attuazione pratica, lavoro straordinario.

8. Per quanto riguarda i settori/reparti che hanno rapporti contrattuali con l'utenza, (ad esempio, commerciali, di esazione ecc.), al fine di migliorare la qualità del servizio fornito all'utenza stessa in sintonia con quanto previsto dalla Carta dei servizi, le Parti convengono che le Aziende potranno attuare una adeguata, diversa articolazione dell'orario di lavoro tra i giorni della settimana, dandone comunicazione preventiva alla RSU.

Per eventuali necessità di altri singoli settori/reparti, l'articolazione dell'orario di lavoro sarà stabilita tramite contrattazione tra Azienda e RSU da esaurirsi nel termine di 5 giorni lavorativi.

9. Ai lavoratori cui la Direzione richieda di prestare servizio in luogo diverso dall'abituale località o posto di lavoro, le ore eccedenti l'orario normale di lavoro giornaliero occorrenti agli spostamenti di andata e ritorno non vengono compensate con il normale stipendio, ma con un'indennità pari al 50% dello stipendio orario per le prime tre ore giornaliere ed al 100% dello stipendio orario per le ore eccedenti tale limite. Le ore occorrenti al raggiungimento del luogo di lavoro all'interno del Comune non sono retribuite, tranne che lo spostamento comporti una percorrenza superiore a 8 km. dall'abituale posto di lavoro.

10. Nella eventualità che il lavoratore debba presentarsi ad un posto di riunione nell'ambito della zona di lavoro per essere trasportato altrove, l'orario di lavoro decorre dall'ora fissata per la presentazione e le ore occorrenti per il rientro al posto di riunione o all'abituale posto di lavoro vengono considerate lavorative a tutti gli effetti.

11. Il lavoratore che, non potendo svolgere un lavoro programmato, venisse rinviato a casa dopo essersi presentato sul posto di lavoro nel giorno

non lavorativo in relazione alla distribuzione in cinque giorni dell'orario di lavoro settimanale o in un giorno riconosciuto festivo ai sensi dell'art. 24 del presente Contratto, ha diritto a percepire per il disagio una indennità pari a tre ore di normale stipendio oltre al rimborso delle eventuali spese di viaggio.

12. Qualora il lavoro programmato in uno dei suddetti giorni comporti una prestazione effettiva di durata inferiore alle tre ore, il lavoratore ha diritto a percepire, oltre al rimborso delle eventuali spese di viaggio ed al compenso per il lavoro straordinario relativamente alle ore di lavoro prestato, una indennità pari al normale stipendio orario per il tempo mancante al raggiungimento delle tre ore, di cui al comma precedente.

13. Per quanto riguarda alcune figure professionali di gruppo A, in relazione alla loro peculiare collocazione nelle strutture organizzative dell'Azienda, alla natura direttiva delle prestazioni lavorative e degli incarichi affidati e alle dimensioni delle Aziende, si potranno adottare nelle singole Aziende, previa contrattazione con le RSU, provvedimenti tali da non assoggettare il suddetto personale, per singole figure professionali, alla rigida normativa dell'orario di lavoro definendo il relativo trattamento economico.

### **Flessibilità dell'orario di lavoro**

14. La possibilità di introdurre una normativa sulla flessibilità dell'orario di lavoro con compensazione ultragiornaliera sarà oggetto di contrattazione tra l'Azienda e la RSU.

15. A tal fine, viene indicato il seguente schema di attuazione che dovrà essere adattato alle esigenze e necessità di ogni singola Azienda in relazione anche ai regimi di orario esistenti localmente:

1) rispetto all'orario "normale" di lavoro, valevole per tutta l'Azienda oppure per l'unità interessata, devono essere prefissate le ore prima e dopo delle quali non è consentito - salva espressa richiesta della Direzione - ri-

spettivamente l'accesso ai locali di lavoro alla mattina e la permanenza nei locali alla sera;

2) la durata massima della prestazione ordinaria non può superare le 10 ore giornaliere e le 48 settimanali, fermi restando i limiti prefissati per la permanenza nella sede di lavoro dei dipendenti; la durata minima è fissata in seguito a contrattazione in sede locale, tenendo presenti le esigenze di compresenza per le necessità del servizio;

3) la flessibilità d'orario deve essere prevista - nel rispetto dei limiti di cui ai precedenti punti - all'inizio e al termine dell'orario normale di lavoro giornaliero in atto nell'Azienda oppure nell'unità interessata, con fasce di pari durata, ferma restando la sola possibilità di posticipare l'inizio mattutino e l'uscita pomeridiana;

4) la Direzione, previa contrattazione della RSU, stabilirà l'entità della durata dell'eccedenza e della carenza di prestazione ordinaria (c. d. saldo positivo o negativo) che il singolo lavoratore può, a seguito dell'adozione della flessibilità d'orario nella unità di appartenenza, accumulare all'interno del periodo nell'ambito del quale la compensazione deve avvenire. Pertanto, eventuali carenze di prestazione superiori al limite massimo stabilito saranno considerate assenza ingiustificata, mentre le eventuali eccedenze non saranno comunque utilizzate ai fini della compensazione, né daranno luogo ad alcun trattamento economico; il dipendente non può chiedere di effettuare la compensazione nella giornata di sabato nelle Aziende in cui l'orario di lavoro è ripartito su cinque giorni settimanali; la compensazione di carenza di prestazione può essere effettuata solo entro le fasce di flessibilità previste;

5) in seguito a contrattazione in sede locale tra Azienda e RSU, saranno individuate dalla Direzione le posizioni di lavoro alle quali potrà essere applicato l'orario flessibile; sono comunque esclusi: gli operai di squadra, i turnisti, il personale che opera in missione, personale che partecipa a corsi di formazione, autisti, portieri, uscieri, centralinisti telefonici, part-timers;

6) la compensazione, nell'ambito dell'eccedenza o carenza della prestazione come individuate ai sensi del precedente punto 4, va effettuata all'interno del periodo stabilito in seguito a contrattazione in sede locale tra Azienda e RSU;

7) va considerato "lavoro straordinario", e come tale compensato, solo quello espressamente richiesto dall'Azienda in eccedenza alla durata normale della prestazione ordinaria prevista per il singolo giorno nell'unità di appartenenza. Conseguentemente, non va considerato lavoro straordinario la prestazione richiesta dall'Azienda ed effettuata entro la suddetta durata normale; al personale che si trovi in situazione di saldo negativo di orario, le prestazioni richieste dall'Azienda oltre la durata normale giornaliera dell'orario di lavoro verranno considerate come compensazione di detto saldo negativo e pertanto non daranno luogo al trattamento previsto per il lavoro straordinario nei limiti delle fasce di flessibilità come individuate ai sensi del precedente punto 4;

8) le seguenti assenze orarie sospendono la flessibilità per l'intera giornata:

- partecipazione a scioperi;
- fruizione di "mezze giornate" di permesso (ad es. ex festività);

le altre assenze orarie (retribuite o non), iniziali o terminali, decorrono o hanno termine dall'inizio o alla fine dell'orario "normale" fissato nell'Azienda e/o unità interessata; resta comunque inteso che la concessione di permessi orari ex comma 2 dell'art. 26 CCNL assumerà carattere di assoluta eccezionalità;

9) l'introduzione della flessibilità a compensazione ultragiornaliera è incompatibile con orari ripartiti in modo differenziato nei diversi giorni della settimana - qualora negli stessi non sia possibile realizzare la durata minima stabilita ai sensi del precedente punto 2) - nonché con altre forme di orari particolari individuali e/o collettivi;

10) l'applicazione dell'orario flessibile deve evitare, nella massima misura possibile, interventi manuali e presuppone, quindi, l'uso di idonei mezzi di rilevazione automatica della presenza da parte di tutti i lavoratori interessati, che consentano anche la rilevazione periodica del c. d. "saldo" (positivo o negativo).

16. I criteri applicativi di cui sopra, sono riferiti soltanto alle Aziende in cui l'orario settimanale di lavoro è ripartito su cinque giorni.

## Part time

17. Per rapporto di lavoro a tempo parziale si intende quello che, viene prestato durante una parte del giorno o della settimana o del mese o dell'anno, per una durata complessiva minore della durata normale del lavoro stabilita dal presente Contratto. In particolare il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- a) orizzontale: lavoro svolto per tutti i giorni della settimana per un numero di ore ridotto rispetto a quello previsto dal Contratto di lavoro;
- b) verticale: lavoro svolto per alcuni giorni della settimana ad orario ridotto o normale;
- c) ciclico: lavoro svolto per alcune settimane del mese o per alcuni mesi dell'anno.

18. La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene mediante assunzione di personale dall'esterno o mediante la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno dei dipendenti in servizio.

19. Le assunzioni dei lavoratori a tempo parziale vengono effettuate secondo quanto previsto al riguardo dall'art. 8 comma 1 del presente Contratto.

20. Per quanto riguarda la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa del personale in servizio, le Aziende valuteranno le domande presentate dagli interessati il cui accoglimento verrà stabilito sulla base delle esigenze organizzative e del servizio. Nella valutazione delle domande, che dovranno indicare i motivi e la durata per cui si richiede la trasformazione, si avrà riguardo alle esigenze di carattere familiare addotte dall'interessato.

21. Di tali trasformazioni, le Aziende daranno comunicazione alle RSU, indicando l'eventuale cambio di destinazione.

22. All'Azienda è comunque riservata la facoltà di destinare il lavoratore, che chiede la trasformazione del rapporto di lavoro, a mansioni e reparti o uffici diversi nell'ambito della stessa categoria di inquadramento, dandone comunicazione all'interessato prima della trasformazione medesima.

23. Nell'atto di costituzione del rapporto a tempo parziale sarà indicata la distribuzione dell'orario di lavoro nel corso dei giorni della settimana, del mese e dell'anno. Tuttavia, per esigenze di servizio, tale distribuzione potrà essere modificata temporaneamente, previo congruo preavviso al lavoratore e valutate le esigenze dello stesso.

24. Ai lavoratori a tempo parziale spetta il trattamento contrattuale in atto per i lavoratori a tempo pieno, in proporzione alle ore di lavoro previste dal Contratto a tempo parziale.

25. In presenza di specifiche esigenze organizzative, ai sensi del 4° comma art. 5 Legge n. 863 del 19/12/1984, il personale a tempo parziale potrà prestare eccezionalmente lavoro supplementare nella misura massima del 20% dell'orario settimanale, per quanto riguarda il part-time orizzontale, e del 10%, per quanto riguarda il part-time verticale e ciclico. Tali prestazioni supplementari verranno compensate con la retribuzione ordinaria.

26. I lavoratori a tempo parziale hanno diritto a fruire delle ferie -in relazione all'articolazione della prestazione lavorativa come sopra specificata - sulla base delle seguenti modalità:

- nell'ipotesi di tempo parziale orizzontale, il numero dei giorni di ferie è pari a quello spettante ai lavoratori a tempo pieno (ai fini applicativi il beneficio spettante è computato in ore);
- nell'ipotesi di tempo parziale verticale o ciclico, le ferie spettanti sono proporzionate alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

### ***Trattamento economico***

27. Gli elementi costitutivi dello stipendio nonché i benefici relativi all'istituto del premio di risultato e all'assegno ad personam ex EDR per gli aventi diritto - secondo quanto stabilito dall'apposito paragrafo dell'art 37 del presente CCNL - vanno corrisposti in misura proporzionale alla durata della prestazione rispetto ai valori previsti per i lavoratori a tempo pieno.

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

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

30. Le corrisposizioni 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.

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

### ***Decorrenza dell'anzianità***

32. Per gli aumenti collegati alla anzianità di servizio il periodo trascorso a tempo parziale vale per intero ai fini della maturazione del diritto, mentre gli importi relativi verranno attribuiti in misura ridotta in proporzione alla durata del rapporto a tempo parziale. Tali importi resteranno invariati al ritorno a tempo pieno.

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

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

### ***Indennità sostitutiva del preavviso***

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

### *Trattamento di fine rapporto*

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

\* \* \*

37. L'espletamento di attività lavorativa retribuita o comunque remunerata all'esterno dell'Azienda, da parte del personale che abbia ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro a part-time con motivazione diversa dallo svolgimento di tale attività, costituisce inadempienza contrattuale con conseguente avvio di provvedimenti disciplinari nei confronti degli interessati.

38. Il rapporto di lavoro a part-time alle dipendenze dell'Azienda è compatibile con lo svolgimento di funzioni pubbliche elettive mentre è incompatibile con qualunque altra forma di prestazione o collaborazione a favore dell'Azienda stessa da parte del medesimo dipendente.

39. Nel caso sia venuta meno la motivazione per la quale era stata richiesta e ottenuta la trasformazione del rapporto di lavoro a part-time, il dipendente può avanzare all'Azienda una nuova istanza basata su una diversa motivazione. Valutata tale nuova istanza, l'Azienda stessa può reiterare la concessione del part-time.

40. L'Azienda potrà prevedere la copertura di alcune posizioni di lavoro, ciascuna con due dipendenti part-time al 50%.

### **Dichiarazioni a verbale**

*I)* Resta fermo quanto stabilito con la 5<sup>a</sup> Dichiarazione a Verbale contenuta nel Contratto 29/5/1973 circa i compensi "ad personam" spettanti a seguito di riduzioni di orario di lavoro.

*II)* A decorrere dal 1° febbraio 1983 ai lavoratori di cui alla lettera a), comma 2° art. 4 CCNL 1/8/1979 in servizio alla data 31 gennaio 1983 è

conservata in cifra e "ad personam" una somma pari all'importo del 45% di due ore settimanali della retribuzione in atto alla predetta data del 31 gennaio 1983.

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

*III)* In relazione al 3° comma dell'art. 21, tra Azienda e RSU potranno altresì essere contrattate articolazioni di orario che prevedano periodi con prestazioni settimanali maggiori di quelle contrattualmente previste, unitamente a correlati periodi di prestazioni ridotte, in modo che l'orario normale formi media su un arco di tempo superiore a quello settimanale. Le suddette articolazioni saranno adottate anche, per far fronte a particolari esigenze connesse con la qualità di servizio o con la manutenzione stagionale degli impianti. In sede di contrattazione tra le Parti, in un quadro di costi-benefici, sarà altresì definito il trattamento economico e/o normativo da riservare al personale interessato.

*IV)* Le Parti si danno atto che nelle forme di lavoro atipico (part-time, Contratto a termine), ove non sia diversamente stabilito, al personale spetta il trattamento contrattuale in atto per la generalità dei lavoratori in servizio a tempo pieno e indeterminato, sempreché ciò non sia incompatibile con la particolare natura del rapporto.

## **Art. 22 - REPERIBILITA' (\*)**

### **Modalità di richiesta**

1. In relazione alle esigenze di 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.

(\*) In tema di reperibilità vedi all. n. 15 pag. 196

2. La reperibilità può essere richiesta:

a) per l'intero mese - esclusi i giorni di riposo, ferie, festività di cui all'art. 24 del presente contratto e i casi di particolare necessità del lavoratore - in ragione di 6 giorni alla settimana nel caso in cui il lavoratore stesso fruisca di alloggio gratuito.

b) a periodi ricorrenti di durata settimanale nel mese (eccettuati i giorni di riposo, ferie e festività di cui all'art. 24 ferma restando peraltro la possibilità di cui al successivo 4° comma), di norma contenuti in una settimana ogni quattro, sempreché obiettive difficoltà od esigenze organizzative non richiedano una maggiore frequenza. Quanto sopra formerà annualmente oggetto di consultazione tra le Aziende e le corrispondenti Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettrici stipulanti il presente CCNL;

c) per singole giornate della settimana e precisamente:

c1) per ciascuna delle giornate settimanali di normale attività lavorativa;

Altre forme di reperibilità mensile sono abolite e potranno essere adottate dalle Aziende in casi eccezionali previa consultazione con le OO.SS. locali stipulanti il presente CCNL;

c2) 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 ai precedenti punti a) 2° capoverso e b), qualora non vi sia altro personale da rendere reperibile in detto sesto giorno;

c3) per le giornate festive di cui all'art. 24 del presente contratto.

3. Al fine di ripartire nel maggior numero di lavoratori l'onere della reperibilità, potrà realizzarsi - ove obiettive condizioni lo consentano - un'articolazione di turni di reperibilità, di durata settimanale, con alternanze anche superiori ad una settimana ogni quattro, mediante l'estensione della reperibilità a tutti i lavoratori idonei allo specifico servizio che non abbiano validi e giustificati motivi per esserne esentati. L'esistenza delle condizioni per l'attuazione di detta linea di tendenza formerà annualmente oggetto di consultazione tra le Aziende e le competenti Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettrici stipulanti il presente CCNL.

4. La reperibilità a periodi alterni di durata settimanale può essere richiesta, in seguito a contrattazione con le Rappresentanze sindacali Unitarie - RSU, secondo turni che prevedano impegno di reperibilità di durata su-

piore a cinque o sei giorni consecutivi. Resta fermo che in tali casi, qualora il lavoratore reperibile nel settimo giorno sia chiamato a svolgere prestazioni per un numero di ore pari o superiore a quattro, il giorno di riposo compensativo, da concedersi a norma della dichiarazione a verbale annessa all'art. 24, sarà libero da impegni di reperibilità.

### **Trattamento economico**

5. Ai lavoratori con orario settimanale ripartito in cinque giorni, ai quali viene richiesta la reperibilità di cui ai punti:

a) del 2° comma, 2° capoverso - compete un'indennità mensile che dall'1/1/90 è pari al 12,9274% del minimo della categoria B1 e dell'indennità di contingenza;

b) del 2° comma e 3° comma - compete un'indennità mensile che, in caso di reperibilità di una settimana su quattro è pari, a decorrere dall'1/1/90, al 3,5906% del minimo tabellare integrato della categoria B1. Per altre ipotesi di alternanza settimanale dell'impegno di reperibilità richiesto, il valore da corrisponderci mensilmente sarà determinato in proporzione, a partire dall'1/1/90, con la seguente formula:

$$3,5906 \% \times 4$$

-----  
numero settimane di alternanza  
(vedasi nota in calce)

c) compete un'indennità giornaliera che, a decorrere dall'1/1/90, è pari

-----  
Nota:

Dall'1/1/1990

$$\text{Reperibilità richiesta per una settimana su due} = \frac{3,5906\% \times 4}{2} = 7,1812\% *$$

$$\text{Reperibilità richiesta per una settimana su tre} = \frac{3,5906\% \times 4}{3} = 4,7875\% *$$

$$\text{Reperibilità richiesta per una settimana su cinque} = \frac{3,5906\% \times 4}{5} = 2,8725\% *$$

(\*) del minimo della categoria B1 e della relativa indennità di contingenza.

alle seguenti misure differenziate:

- per ogni giornata di cui al punto c1): 0,7181% del minimo tabellare integrato della cat. B1
- per ogni giornata di cui al punto c2): 2,0399% del minimo tabellare integrato della cat. B1
- per ogni giornata di cui al punto c3): 3,4% del minimo tabellare integrato della cat. B1

6. Le indennità giornaliere previste per la reperibilità di cui ai punti c2) e c3) vengono erogate anche per la reperibilità del sesto e/o settimo giorno settimanale, nelle ipotesi previste dal 4° comma del paragrafo precedente in aggiunta alla indennità mensile proporzionata in relazione all'impegno di reperibilità richiesto.

7. Ai lavoratori con orario settimanale ripartito in cinque giorni, che fruiscono di alloggio gratuito e che sono tenuti alla reperibilità nei termini previsti sotto il punto a) del precedente 2° comma, viene corrisposta, per ogni "sesto giorno" di cui al precedente punto c2), l'indennità prevista per detto punto.

- per ogni giornata di cui al punto c3): 3,4% del minimo tabellare integrato della cat. B1.

8. Ai lavoratori con orario settimanale ripartito in sei giorni, ai quali viene richiesta la reperibilità di cui ai punti:

- a) del 2° comma, 2° capoverso - compete una indennità mensile che dall'1/1/90 è pari al 19,0109% del minimo tabellare integrato della cat. B1;
- b) del 2° comma e 3° comma - compete un'indennità mensile che, in caso di reperibilità di una settimana su quattro, è pari, a decorrere dall'1/1/90, al 5,8386% del minimo tabellare integrato della categoria B1.

Per altre ipotesi di alternanza settimanale dell'impegno di reperibilità richiesto, il valore da corrisponderci mensilmente sarà determinato, in proporzione, a decorrere dall'1/1/90, con la seguente formula:

$$5,8386\% \times 4$$

---

numero settimane di alternanza

(vedasi, per analogia, le esemplificazioni richiamate per i lavoratori con orario settimanale ripartito in cinque giorni)

c) compete un'indennità giornaliera che, a decorrere dall'1/1/90, è pari alle seguenti misure differenziate:

- per ciascuna delle sei giornate lavorative 0,9731% del minimo tabellare integrato della categoria B1;

- per ogni giornata festiva di cui all'art. 24 del presente contratto 3,4% del minimo tabellare integrato della categoria B1.

9. L'indennità giornaliera prevista per la reperibilità prestata in giornata festiva viene erogata anche per la reperibilità del settimo giorno settimanale, nell'ipotesi prevista dal 4° comma del paragrafo precedente, in aggiunta alla indennità mensile proporzionata in relazione all'impegno di reperibilità richiesto.

10. Ai lavoratori con orario settimanale ripartito in sei giorni - che fruiscono di alloggio gratuito e che sono tenuti alla reperibilità nei termini previsti dal precedente 2° comma, punto a) primo capoverso - viene corrisposto per ogni "sesto giorno" 0,9731%, del minimo tabellare integrato della categoria B1, a decorrere dall'1/1/90.

11. 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).

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

a) al lavoratore reperibile viene corrisposto forfettariamente, al fine di tener conto del tempo occorrente a raggiungere il luogo dell'intervento od il luogo di riunione e di quello necessario al successivo rientro, l'equivalente di un'ora di viaggio nel valore del 150%. Inoltre, qualora la durata della prestazione sia inferiore a tre ore, detto lavoratore ha diritto a percepire - in aggiunta al compenso per il lavoro straordinario effettivamente compiuto - un'indennità pari al normale stipendio orario maggiorato della percentuale prevista per il lavoro straordinario relativamente al tempo mancante al raggiungimento dell'ora superiore;

b) nel caso in cui, non esistendo mezzi pubblici di trasporto tali da consentire un sollecito intervento, 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 regionali, sulla base dei chilometri effettivamente percorsi e della classe di cilindrata propria del mezzo posseduto ed effettivamente utilizzato dal reperibile.

13. L'indennità mensile (intera o proporzionata) spettante per la reperibilità di cui al 2° comma, punti a) 2° capoverso e b), e al 3° comma, continuerà ad essere corrisposta anche nei periodi di assenza retribuita secondo le stesse modalità e misure di corresponsione dello stipendio.

### **Lavoratori reperibili chiamati per interventi notturni con prestazioni in ore comprese fra le 23 e le 6 del mattino successivo.**

14. Gli interventi notturni superiori ad un'ora compiuti fra le ore 23 e le 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 sette ore: ripresa del lavoro al pomeriggio (dopo l'intervallo meridiano).

15. Per le Aziende con orario settimanale ripartito in sei giorni, gli interventi notturni superiori ad un'ora compiuti tra le ore 23 e le ore 6 del mattino successivo danno titolo, per tener conto delle esigenze di ordine fisiologico, a periodi di permesso retribuito pari al massimo, per interventi notturni non superiori a quattro ore, alla durata dell'effettiva prestazione lavorativa, posticipando in tal modo l'inizio dell'orario di lavoro dello stesso giorno.

16. Per la valutazione della durata di ogni intervento notturno, di cui ai precedenti due commi, si tiene conto, oltre che della durata dell'effettiva prestazione lavorativa, del tempo occorrente per raggiungere il luogo dell'intervento o quello di riunione e di quello necessario al successivo rientro nella misura convenzionale di un'ora di viaggio.

## **Canone telefonico**

17. Ai lavoratori chiamati, con comunicazione scritta, a rendersi reperibili con continuità secondo schemi di turno prefissati, sarà rimborsato l'importo del canone telefonico, anche nell'ipotesi di contratto intestato a persona diversa dal dipendente purché convivente con il medesimo, sempre che si accerti che l'interessato abbia l'effettiva possibilità di avvalersi dell'apparecchio stesso.

18. Dal 1° gennaio 1983, i lavoratori immessi nel servizio di reperibilità che siano sprovvisti di telefono domiciliare, riceveranno all'installazione dello stesso il rimborso di 2/3 (due terzi) delle spese d'installazione tasse escluse.

## **Norme transitorie**

### ***1) Maggiori importi indennità di reperibilità***

19. Ai lavoratori in servizio alla data di stipulazione del Contratto 11 maggio 1976, i quali già percepivano l'indennità mensile di reperibilità (intera o proporzionata) secondo importi superiori a quelli fissati dal presente articolo, detta indennità verrà conservata "ad personam" in cifra nell'importo superiore - in sostituzione, ovviamente, dell'indennità prevista sempre dal presente articolo - fino a quando ne sussistano i presupposti per la corresponsione.

20. Relativamente alle indennità giornaliere previste per i casi di cui al punto c), 2° comma, del presente articolo, esse - qualora ne ricorrano i presupposti - continueranno ad essere corrisposte "ad personam", negli importi in cifra eventualmente superiori a quelli stabiliti, sempre dal presente articolo ed in sostituzione di essi, nei confronti di quei lavoratori in servizio alla data di stipulazione del contratto 11 maggio 1976 i quali, nel corso dell'anno precedente a tale data, abbiano percepito dette indennità in modo non occasionale.

*II) 21.* Tutte le disposizioni o prassi applicative esistenti in sede aziendale saranno ricondotte, previa contrattazione fra le Parti in sede locale, al rispetto della normativa prevista nel presente articolo, sulla base di quanto previsto dal Contratto tenuto conto che le Parti con la stipula del CCNL non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore acquisite dal lavoratore.

## **Dichiarazioni a Verbale**

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

*II)* Per le Aziende nelle quali sia richiesto ai lavoratori di prestare un servizio di reperibilità nelle immediate vicinanze di una diga secondo quanto prescritto dall'art. 15 del DPR 1 novembre 1959 n. 1363, le Parti convengono sull'opportunità che una specifica regolamentazione riguardante la "reperibilità speciale" sia stabilita in sede regionale tra un'apposita istanza sindacale della Federelettrica e le competenti OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

*III) Pronto intervento* - In relazione alla richiesta avanzata dalle Organizzazioni sindacali la Federelettrica dichiara che servizi di pronto intervento potranno essere istituiti laddove, per la concentrazione dell'utenza e quindi per la ricorrenza degli interventi, sia statisticamente rilevata la possibilità e la convenienza di realizzare l'occupazione ottimale delle unità impegnate.

*IV) Concessione di alloggi* - 1. Con riferimento al punto A) dell'art. 43 del presente Contratto, le Aziende tenderanno ad eliminare con la dovuta gradualità la concessione di alloggi, in uso gratuito, in conto reperibilità, corrispondendo la indennità contrattualmente prevista per la reperibilità nei termini in cui viene richiesta.

2. Le concrete modalità relative all'attuazione di quanto sopra, nonché le eventuali eccezioni nei casi in cui non fosse possibile procedere nel senso suindicato, formeranno oggetto di consultazione in sede locale fra le Direzioni e le OO.SS. dei lavoratori elettrici stipulanti il presente CCNL.

### **Art. 23 - LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO FESTIVO, LAVORO NOTTURNO, TRATTAMENTO TURNISTI, TRATTAMENTO CUSTODI E GUARDIANI NOTTURNI.**

1. Si considera lavoro "straordinario" quello compiuto dal lavoratore oltre i limiti della durata normale delle prestazioni, fissata dall'art. 21 del presente Contratto.

2. Si considera "notturno" il lavoro compiuto tra le ore 20 e le ore 6.

3. Di conseguenza, si considera:

- "straordinario feriale", il lavoro compiuto, oltre i limiti della durata normale dell'orario, nelle giornate non festive, a norma dell'art. 24 del presente Contratto, tra le ore 6 e le ore 20;

- "straordinario festivo", il lavoro compiuto, oltre i limiti della durata normale dell'orario, nelle domeniche e negli altri giorni riconosciuti festivi a norma dell'art. 24 del presente Contratto, dal lavoratore addetto a mansioni per le quali deve essere dato il riposo settimanale di domenica, nonché quello compiuto, in relazione al turno di lavoro, in uno dei giorni festivi (escluse le domeniche in quanto solamente tali), sempre a norma dell'art. 24 del presente Contratto, dal lavoratore addetto a lavori per i quali è consentito il riposo settimanale non di domenica;

- "straordinario notturno", il lavoro compiuto, oltre i limiti della durata normale dell'orario, tra le ore 20 e le ore 6;

- "straordinario festivo notturno", il lavoro compiuto, oltre i limiti della durata normale dell'orario, tra le ore 20 e le ore 6, nelle giornate festive o nelle giornate di riposo settimanale non compensativo per i turnisti.

4. Le Parti si danno atto della necessità di contenere il lavoro straordinario nell'ambito della disciplina definita nel presente paragrafo, tenuto con-

to delle caratteristiche delle Imprese in cui si applica il presente CCNL che erogano servizi essenziali alla collettività.

5. Le Parti stipulanti concordano che il ricorso al lavoro straordinario deve trovare giustificazione solo in casi di inderogabili esigenze connesse al verificarsi di situazioni urgenti e/o di carattere imprevedibile.

6. Conseguentemente, tenuta presente la necessità di dare attuazione al principio generale di cui sopra, si conviene che le Aziende adotteranno i provvedimenti necessari per far sì che non vengano effettuate prestazioni di lavoro straordinario per esigenze diverse da quelle indicate nel comma precedente.

7. Altre eventuali ipotesi di lavoro straordinario programmabile per l'effettuazione di attività che non è possibile eseguire durante l'orario normale di lavoro e che per la loro entità e natura richiedono il ricorso non occasionale al lavoro straordinario, dovranno di norma essere oggetto di consultazione preventiva fra Azienda e RSU.

8. Le prestazioni straordinarie di cui al comma precedente potranno essere effettuate nei limiti di 120 ore annuali pro-capite.

9. Per quanto riguarda i casi relativi a guasti nell'area della produzione che comportino interventi di riparazione prolungati nel tempo sarà effettuata una procedura di consultazione analoga a quella del precedente comma 7 tra Azienda e RSU sulle ore di straordinario da effettuare e sulle modalità di compenso delle stesse (compenso in forma piena oppure corresponsione della sola maggiorazione con concessione di riposo compensativo).

10. Le ore di lavoro straordinario saranno compensate con il trattamento di cui al successivo 12° comma. Eventuali prestazioni eccedenti il limite di cui al precedente 8° comma saranno compensate con la corresponsione della sola percentuale di maggiorazione contrattualmente stabilita e con la concessione di corrispondenti riposi compensativi legati, possibilmente, con quelli settimanali o infrasettimanali.

11. Le Aziende daranno dettagliata comunicazione ogni due mesi alle RSU sui dati del lavoro straordinario eseguito per le diverse tipologie, con riferimento alle unità organizzative ed operative interessate. Sul contenuto di tale comunicazione, su richiesta delle RSU, si svolgerà una consultazione tra le Parti in sede locale.

12. Il lavoro straordinario è compensato con la corresponsione dello stipendio orario, maggiorato delle seguenti percentuali:

- straordinario feriale: 50%;
- straordinario festivo: 60%;
- straordinario notturno: 60%;
- straordinario notturno festivo: 75%.

13. Il lavoro notturno, compiuto nei limiti della durata giornaliera normale delle prestazioni di lavoro, è compensato con la corresponsione, in aggiunta alla normale retribuzione, della sola maggiorazione del 35% dello stipendio orario. Tale maggiorazione è aumentata al 50% dall'1/1/1990. I soli incrementi percentuali di cui al precedente capoverso (pari al 15% dall'1/1/1990) verranno corrisposti per ogni ora notturna effettivamente prestata in regime di lavoro ordinario. Le maggiorazioni previste nel presente comma sono da considerarsi utili ai fini del TFR.

14. Non è riconosciuto né compensato il lavoro straordinario che non sia stato richiesto dall'Azienda.

15. Nessun lavoratore può rifiutarsi di compiere il lavoro straordinario, nelle diverse tipologie indicate dal precedente 3° comma, senza giustificati motivi di impedimento.

### **Trattamento turnisti**

16. Ferma restando la corresponsione della maggiorazione prevista per il lavoro prestato in ore notturne entro i limiti della durata normale dell'orario, i lavoratori che prestano servizio in turno hanno diritto alla corresponsione dei seguenti compensi:

a) per turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne (due prestazioni diurne ed una notturna), 11% dall'1/7/1990 del minimo tabellare integrato della categoria di inquadramento del lavoratore;

b) per turni che impegnino solo due prestazioni giornaliere, 5,5% dall'1/7/1990 del minimo tabellare integrato della categoria di inquadramento.

17. Ai lavoratori che siano chiamati a sostituire personale turnista, le indennità in percentuale sul minimo tabellare integrato di cui al comma precedente vengono proporzionate ai giorni di effettiva prestazione in turno, ferma restando la corresponsione della maggiorazione per le ore di lavoro notturno.

18. Per altri particolari casi di turni avvicendati la misura dell'indennità - da corrispondere in aggiunta alla maggiorazione per le ore notturne - verrà definita mediante contrattazione fra l'Azienda e le Organizzazioni sindacali locali stipulanti il presente CCNL.

19. Nell'ipotesi in cui l'attività della centrale o del gruppo cui sono addetti lavoratori che prestano servizio in centrali termiche e idrauliche in turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne venga sospesa, l'indennità dell'11% dal 1/7/1990 del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza e quella pari alla maggiorazione del 35% sullo stipendio orario per le ore notturne previste dal piano di turno, sono dovute per tre mesi successivi all'inizio di detta sospensione <sup>(5)</sup>.

20. In caso di ulteriore protrarsi della sospensione di cui al precedente comma, agli stessi lavoratori sarà mantenuta l'indennità dell'11% dal 1/7/1990 del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza, con riferimento alle giornate di effettiva presenza in servizio, sempreché non si verifichino le condizioni per la disattivazione della centrale o dei gruppi con eliminazione dei turni e riutilizzazione degli addetti <sup>(5)</sup>.

---

(5) Vedi anche II dichiarazione a verbale annessa al presente articolo

21. Ai lavoratori turnisti, in caso di assenza dal servizio per ferie, malattia o infortunio, verranno erogati il compenso in percentuale - sul minimo tabellare integrato della categoria di inquadramento - corrispondente al tipo di turno, nonché la maggiorazione del 35% dello stipendio orario per le ore notturne previste dal piano di turno, nei limiti entro i quali detti compensi sarebbero spettati se gli interessati avessero continuato a prestare servizio in turno al gruppo cui erano addetti al momento della cessazione della loro prestazione lavorativa per i suddetti motivi.

22. Le Aziende, a richiesta delle Rappresentanze sindacali Unitarie (RSU) e compatibilmente con le esigenze del servizio, stabiliranno i turni in modo che settimanalmente a ciascun lavoratore siano richiesti due turni anti-meridiani, due pomeridiani e due notturni.

23. Ai lavoratori operanti in turni continui avvicendati, con prestazioni alternate diurne e notturne (due diurne e una notturna) relativi ad impianti di produzione, trasformazione e distribuzione di energia elettrica e al servizio di pronto intervento, sono concessi a decorrere dall'anno 1991, a titolo di riduzione dell'orario settimanale di lavoro, 20 giorni di permesso aggiuntivo in ragione d'anno pari a 160 ore.

24. Le giornate di permesso aggiuntivo di cui al precedente comma, dovranno essere individuate e ripartite nei singoli schemi di turno annuali definiti in sede aziendale per la metà del loro ammontare complessivo annuo, mentre la rimanente metà, o potrà essere fruita secondo le modalità di cui sopra o, previa consultazione con le OO.SS. locali stipulanti il presente CCNL, potrà essere concessa dall'Azienda sulla base delle esigenze di servizio di norma entro l'anno solare di riferimento e, comunque, non oltre il 30 aprile dell'anno successivo.

25. La realizzazione di tale riduzione di orario, che non dovrà comportare incremento del lavoro straordinario, mantiene ferma la durata di ogni singola prestazione in turno e dell'orario settimanale di lavoro rispettivamente a 8 e 40 ore, con assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti aziendali di orario di lavoro ridotto, e richiede l'adozione del turno a 6 unità, salvo diverse articolazioni connesse a particolari situazioni che le Aziende

potranno adottare previa contrattazione con le OO.SS. locali stipulanti il presente CCNL.

26. Eventuali eccezioni, comunque, sia per quanto attiene alla fruizione dei permessi aggiuntivi sia per quanto concerne l'articolazione dei turni, riguarderanno quegli impianti aventi una fermata annuale programmata e di lunga durata.

27. Ai lavoratori di cui al precedente 23° comma spettano ulteriori 6 giorni di permesso retribuito all'anno.

28. Al restante personale turnista addetto a turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne spettano 8 giorni di permesso retribuito all'anno.

29. Ai lavoratori che operano in turni articolati solo su due prestazioni giornaliere relativi a impianti di produzione, trasformazione e distribuzione di energia elettrica e al servizio di pronto intervento, spettano due giorni di permesso retribuito in ragione d'anno a decorrere dall'1/7/1990 sempreché tali turni comportino lo spostamento, per gli interessati, del riposo domenicale.

30. Tutte le disposizioni o prassi applicative esistenti in sede aziendale, definite previa contrattazione con gli organismi rappresentativi del personale, saranno ricondotte, sempre attraverso contrattazione in sede locale e con gradualità, al rispetto delle norme sopra citate sulla base di quanto previsto dal Contratto tenuto conto che le Parti con la stipula del CCNL non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore acquisite dal lavoratore.

31. Le conseguenze organizzative derivanti dall'applicazione delle suddette riduzioni di orario saranno valutate in un apposita consultazione tra le Parti a livello aziendale.

*Compenso ai capi turno preposti a turni relativi ad impianti di produzione, trasformazione e distribuzione, ai ripartitori e ai capi unità delle centrali termiche per prolungamento dell'orario di lavoro in occasione del cambio*

*turno per scambio consegne, nei turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne (due prestazioni diurne e una notturna).*

32. Le Parti si danno atto che, nei turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne (due prestazioni diurne e una notturna), può verificarsi che i capi turno preposti (o, in mancanza, i responsabili addetti) a turni relativi ad impianti di produzione, trasformazione e distribuzione, i ripartitori, i capi unità delle centrali termiche, al momento del cambio turno prolunghino la propria permanenza sul posto di lavoro per assolvere alle incombenze connesse al passaggio delle consegne (informazioni sullo stato degli impianti, segnalazioni di eventuali anomalie o guasti ecc.).

33. In tali casi, poiché viene a determinarsi una incidenza sulla normale durata della prestazione lavorativa prevista dal Contratto, che peraltro si verifica solo saltuariamente, viene convenzionalmente stabilito tra le Parti di corrispondere ai lavoratori aventi le qualifiche sopra indicate, a compenso mensile del disagio, un importo forfettario - per 12 mensilità - corrispondente all'importo di 1 ora di straordinario feriale calcolato sullo stipendio della categoria di appartenenza.

34. Il compenso previsto nel presente paragrafo, che verrà incluso nella retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto, verrà attribuito anche al turnista smontante, avente le qualifiche sopra indicate, nell'occasione del cambio turno nei turni a due prestazioni diurne.

35. Tale compenso verrà attribuito altresì anche a coloro che occupino eventualmente posizioni di turno gerarchicamente superiori a quelle indicate e, dove esistano effettive esigenze di passaggio delle consegne, a non più di due figure di turnisti immediatamente dipendenti in via gerarchica dal capo turno o figura simile da individuarsi in sede aziendale sulla base di quanto previsto al riguardo nel presente sottoparagrafo.

36. Il compenso di cui sopra non riguarda prestazioni straordinarie richieste in via eccezionale, per far fronte ad imprevedibili esigenze di servizio che ovviamente daranno luogo alla corresponsione del trattamento contrattuale previsto per il lavoro straordinario.

### *Prestazioni lavorative ordinarie effettuate dal personale turnista nella giornata di domenica*

37. Ai lavoratori addetti a turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne (due prestazioni diurne e una notturna) compete, per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato nella giornata di domenica in relazione allo schema di turno, un'indennità pari al 70% - a decorrere dall'1/1/1989 - del valore orario del minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore.

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

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

40. Per quanto concerne il personale turnista, le Parti convengono che tra il trattamento previsto dal presente sottoparagrafo e da quello che precede e il trattamento in atto in sede locale al di fuori delle previsioni contrattuali, verrà applicato quello complessivamente più favorevole ai lavoratori, con esclusione dell'altro.

### *Trattamento a seguito di cambio di mansioni*

41. In caso di soppressione dei posti in turno in seguito all'attuazione di processi di ristrutturazione aziendale, ai lavoratori turnisti, destinati a svolgere altre mansioni non in turno, sarà conservata "ad personam", in cifra fissa, non rivalutabile, una percentuale dell'indennità base di turno dagli stessi percepita nelle misure dell'11% dall'1/7/1990 e del 5,5%, sempre dall'1/7/1990, a seconda dei casi contrattualmente previsti.

42. La somma da corrispondere andrà determinata in cifra fissa, con riferimento all'ammontare dell'indennità base, percepita al momento della sop-

pressione del posto, nella misura percentuale non rivalutabile del 10% per ogni anno di lavoro svolto in turno, sino ad un massimo del 100%.

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

44. L'indennità di turno conservata secondo le modalità sopra indicate verrà riassorbita fino a concorrenza in caso di aumenti retributivi dovuti a:

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

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

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

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

48. Esclusivamente nei confronti del personale turnista uscito dal turno a far tempo dall'1/1/1988, per soppressione del posto a seguito di modifiche organizzative e/o ristrutturazioni, l'assegno "ad personam" comprenderà anche le indennità pari alla maggiorazione del 35% dello stipendio orario per le ore ordinarie notturne in turno, nell'importo medio mensile percepito negli ultimi dodici mesi di retribuzione determinato sulla base dei criteri di calcolo di cui al precedente secondo comma

del presente paragrafo. Tale beneficio economico avrà decorrenza dal 1° gennaio 1989.

### *Avvicendamento turnisti*

49. Per i turnisti con 15 anni di anzianità in turno continuo avvicendato, le Aziende avvieranno di norma al di fuori dell'orario di lavoro degli interessati, su domanda, azioni di addestramento o riqualificazione per posizioni di lavoro tipo.

50. Qualora si verifichi un numero elevato di domande di avvicendamento, le Aziende gradueranno nel tempo, in relazione alle esigenze del servizio, le azioni previste al comma precedente.

51. Il lavoratore che abbia partecipato alle suddette azioni formative con esito positivo e che abbia compiuto i 18 anni di attività in turno potrà essere assegnato, compatibilmente con le disponibilità ed esigenze aziendali, previo accertamento di idoneità fisica per la posizione da ricoprire, a posti vacanti di pari categoria e comportanti l'espletamento di attività specificamente attinenti alle azioni di addestramento svolte.

52. Al lavoratore così avvicendato viene applicato il trattamento previsto al punto precedente "trattamento a seguito di cambio mansioni".

### **Trattamento custodi e guardiani notturni**

53. Al personale non inserito in turni continui avvicendati diurni e notturni addetto a servizi di custodia e guardiania spetta, per ogni ora di servizio notturno effettuato, una maggiorazione dell'8% dello stipendio orario.

\* \* \*

54. Le percentuali di maggiorazione di cui ai vari punti del presente articolo non sono cumulabili.

## Dichiarazioni a Verbale

*I) Estensione trattamento di cui al comma 17° del par. "Trattamento turnisti"* - Si precisa che il trattamento previsto per i lavoratori chiamati a sostituire personale turnista (di cui al comma in oggetto) si applica anche nei confronti del personale al quale viene richiesto di far parte di turni occasionali (es. provvisori o di sostegno).

*II) Decorrenza nuova normativa in tema di sospensione attività impianti* - Le modifiche normative ed economiche previste ai commi 19 e 20 del par. "Trattamento turnisti" del presente articolo si applicano alle ipotesi di sospensione dell'attività degli impianti che si verifichino a far tempo dalla data di stipulazione del Contratto 1/3/1989.

*III) Chiarimento sul trattamento contrattuale spettante ai lavoratori che prestano servizio in turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne (due prestazioni diurne e una notturna)* - Il trattamento previsto nei confronti del personale turnista è fissato a fronte ed a compensazione del complesso dei disagi che l'esecuzione del lavoro in turno continuo avvicendato comporta rispetto alla normale condizione dei lavoratori che prestano la loro opera con costanza di orario nei giorni feriali della settimana, quali ad esempio i disagi derivanti da:

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

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

## **Art. 24 - GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITA' SOPPRESSE**

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

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 fissato, in sede sindacale locale, altro giorno di festa sostitutivo, fatta eccezione per i lavoratori del Comune di Roma per i quali vale la specifica disposizione dell'art. 1 del DPR 28/12/1985, n. 792.

3. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Per i lavoratori addetti alla sorveglianza e/o manutenzione delle opere di presa, dei canali di carico e scarico, all'esercizio delle centrali, delle stazioni e delle cabine presidiate, alla sorveglianza delle linee, delle reti e delle cabine, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre viene considerato festivo il giorno fissato per il riposo.

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% dello stipendio orario, 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 terzo comma nel caso di spostamento del loro giorno di riposo settimanale.

6. I lavoratori di cui al terzo e quarto comma del presente articolo, in caso di spostamento, per esigenze di servizio, del giorno di riposo prestabilito, devono essere informati almeno 48 ore prima del giorno fissato per il riposo stesso; in difetto di che essi hanno diritto, per il giorno in cui avrebbero dovuto avere il riposo, ad una indennità pari al 40% dello stipendio giornaliero. 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% dello stipendio giornaliero.

7. Ai lavoratori di cui al terzo comma del presente articolo si garantisce peraltro che il giorno di riposo venga a cadere di domenica per lo meno una volta ogni quattro settimane. Ove mai questo eccezionalmente non avvenga, sarà loro dovuta, per la domenica di cui rimanessero privati, una indennità pari al 60% dello stipendio giornaliero.

8. In luogo ed a compensazione del trattamento già previsto dal CCNL 1/12/91 per le vigilie delle festività di Capodanno, Pasqua e Natale, nonché per la giornata del 2 novembre, a decorrere dal 1/1/1997 vengono riconosciuti complessivamente due giorni di permesso retribuito, da utilizzare con le stesse modalità di fruizione presenti in Azienda per i permessi retribuiti ex festività soppresse.

9. Il trattamento spettante ai lavoratori in caso di coincidenza con la domenica delle festività riconosciute a norma di legge, nonché della S. Pasqua e della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove il dipendente lavora, è regolato dalla legge 31 marzo 1954, n. 90 ed è costituito dalla corresponsione di una quota giornaliera di stipendio pari ad 1/25 dello stipendio mensile. Resta inteso che per i lavoratori per i quali è consentito il riposo settime-

nale in giorno diverso dalla domenica, il trattamento anzidetto verrà corrisposto in caso di coincidenza delle ricorrenze o festività di cui sopra con il giorno di riposo.

Non è dovuto il trattamento previsto ai precedenti due capoversi, in caso di coincidenza delle ricorrenze o festività di cui sopra con il sesto giorno non lavorato, essendo quest'ultimo, in conseguenza della ripartizione dell'orario di lavoro in cinque giorni settimanali, da considerarsi non lavorativo, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Contratto.

10. In relazione alle disposizioni della legge 5/3/77 n. 54, e del DPR 29/12/1985 n. 792, a compensazione e in luogo delle festività civili e religiose soppresse vengono riconosciute, a decorrere dall'1/1/1986, due giorni di ferie da aggiungersi ai periodi a tale titolo stabiliti e ulteriori tre giorni di permesso retribuito oppure quattro dove l'orario settimanale è ripartito su sei giorni.

11. Ove comprovate esigenze di servizio non consentano il godimento di detti permessi entro il 30 aprile dell'anno successivo, essi sono compensati con il normale stipendio giornaliero in atto alla predetta data.

## **Dichiarazione a verbale**

*Lavoro prestato in giorno di riposo settimanale* - 1. Le Parti conven-gono che ai lavoratori i quali, nel normale giorno di riposo settimanale, effettuo prestazioni lavorative pari o superiori a quattro ore anche in caso di intervento in reperibilità, compete un'intera giornata di riposo compensativo, fermo restando il diritto al compenso della sola maggiorazione del 60% dello stipendio orario per le ore di lavoro effettivamente prestate, o della maggiorazione del 75% qualora in detto giorno di riposo settimanale ricorra l'ipotesi del lavoro straordinario notturno festivo.

2. Si chiarisce che le esigenze di servizio di cui al 6° comma del presente articolo devono essere obiettive ed imprevedibili; va quindi esclusa, fatta eccezione per il primo giorno, l'assenza per malattia, infortunio o ferie che si prolunghi per più giorni, e cioè oltre una settimana.

## Art. 25 - FERIE

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

- 24 giorni lavorativi, se con anzianità fino ad 8 anni compiuti;
- 1 ulteriore giorno per ogni anno di anzianità oltre gli 8 anni fino ad un massimo di 28 giorni lavorativi.

2. Nelle Aziende che applicano la settimana di 5 giorni lavorativi, essendo il sabato considerato, agli effetti delle ferie, giornata non lavorativa, i detti periodi sono così stabiliti:

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

3. Nei periodi di riposo come sopra spettanti, sono compresi i 2 giorni di ferie scaturenti dalla compensazione, prevista nel penultimo comma dell'art. 24, delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili soppresse o comunque differite dalla legge 5/3/1977 n. 54.

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

5. 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.

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

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

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

9. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui nel periodo delle ferie stesse sopraggiunga un'infermità tale da comportare un ricovero ospedaliero, regolarmente certificato, anche di un solo giorno, ovvero una malattia non inferiore a giorni 3 e sempreché il lavoratore ne dia tempestiva comunicazione all'Azienda per gli opportuni controlli.

### **Dichiarazioni a verbale**

*I) Corresponsione indennità varie durante assenze per ferie* - Durante il periodo di assenza per ferie continuano ad essere erogate le somme previste dagli articoli 38 e 41 del presente Contratto, nonché gli assegni "ad personam", i compensi spettanti ai turnisti sia per il servizio prestato in turno che per il lavoro notturno compiuto nei limiti della durata giornaliera normale delle prestazioni (35%) ed il compenso spettante ai lavoratori di cui alla II Dichiarazione a Verbale annessa all'art. 21.

*II) Festività infrasettimanali cadenti in periodo di ferie* - Si chiarisce che, poiché il vigente Contratto di categoria fissa in giorni lavorativi i periodi di ferie spettanti ai lavoratori in relazione alla loro anzianità di servizio, le festività infrasettimanali cadenti in periodi di ferie prolungano il periodo stesso di altrettanti giorni, per quante sono le festività medesime.

## CAPITOLO VII

### INTERRUZIONI E SOSPENSIONI

#### Art. 26 - ASSENZE, PERMESSI E BREVI CONGEDI

1. Di ogni assenza deve essere data motivata comunicazione da parte del lavoratore all'Azienda entro la mattina del primo giorno di assenza stessa, salvo casi di forza maggiore.

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. Tali permessi e brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

4. Al lavoratore che contrae matrimonio viene concesso un permesso di 15 giorni solari con decorrenza della retribuzione. Tale permesso non è computato nel periodo delle ferie annuali.

#### Art. 27 - ASPETTATIVA

1. Al lavoratore non in prova può essere concesso, per motivi da valutarsi dall'Azienda, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno, senza alcuna corresponsione, né decorrenza di anzianità.

2. Ferma restando la discrezionalità dell'Azienda nel decidere in merito, il lavoratore, al quale non sia concesso il periodo di aspettativa, potrà chiedere - eventualmente assistito dalle Rappresentanze sindacali unitarie - il riesame della propria richiesta entro dieci giorni dalla comunicazione della

decisione stessa. L'Azienda dovrà pronunciarsi definitivamente entro i successivi trenta giorni.

3. L'aspettativa è concessa ai sensi delle vigenti norme di legge ai lavoratori chiamati a coprire cariche pubbliche o sindacali.

4. Al termine dell'aspettativa, l'Azienda assegna all'interessato, un posto di lavoro di categoria pari a quella posseduta dall'interessato medesimo e comportante l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte prima dell'aspettativa. In tale occasione, l'Azienda esaminerà prioritariamente la possibilità di assegnare al lavoratore un posto all'interno della sede a cui lo stesso era assegnato.

## **Art. 28 - TUTELA DELLA MATERNITA'**

1. Le Parti, riconoscendo il valore sociale della maternità, convengono di garantire, la corresponsione del 100% della retribuzione, come definita nella I Dichiarazione a Verbale annessa all'art. 29, durante il periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio.

2. Per tutti gli altri aspetti relativi alla tutela della maternità, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

## **Art. 29 - MALATTIA - INFORTUNI SUL LAVORO**

1. In caso di assenza per malattia, il lavoratore deve darne comunicazione all'Azienda, di norma, entro le prime due ore della mattina del primo giorno di assenza stessa, salvo casi di forza maggiore. L'incapacità al lavoro deve essere provata a termini di legge.

2. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia regolarmente accertata e tale da costituire impedimento alla prestazione del servizio stesso, l'Azienda conserva il posto al lavoratore, non in prova, per un periodo di mesi 12, periodo elevato a 30 mesi per i lavoratori assenti per malattie

gravissime quali ad esempio malattia oncologica, sclerosi a placche o multipla, ictus cerebrale, casi di coma profondo o per interventi chirurgici di trapianto di organi vitali e di by-pass coronarico.

3. In caso di assenza non continuativa, i periodi di conservazione del posto suindicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a tre anni. Ai soli fini del presente comma vanno esclusi i periodi di degenza ospedaliera.

4. Durante l'interruzione del rapporto per malattia l'Azienda corrisponde al lavoratore la retribuzione intera, come definita nella nota a verbale del presente articolo, sino ad un massimo di 12 mesi.

5. Nel caso di assenza dovuta a gravissime malattie quali ad esempio malattia oncologica, sclerosi a placche o multipla, ictus cerebrale, casi di coma profondo o ad interventi chirurgici di trapianto di organi vitali e di by-pass coronarico, la retribuzione sarà corrisposta per intero per 24 mesi e nella misura del 70% per un ulteriore periodo massimo di 6 mesi sempre sulla base degli elementi definiti nella nota a verbale del presente articolo.

6. Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro od a malattia contratta a causa di servizio, spetta al lavoratore la retribuzione intera sino alla guarigione clinica. Pertanto le assenze previste al presente comma non sono computate ai fini del periodo di comporta di cui ai precedenti commi 2 e 3.

7. La normativa di cui ai commi 2 e 3 si applica sempreché l'interruzione del servizio per malattia o infortunio non sia causata da eventi gravemente colposi, accertati dalle competenti autorità e imputabili al lavoratore.

8. 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 della intera retribuzione dovuta.

9. Superati i 12 o i 30 mesi di cui al secondo comma del presente articolo, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concessa l'aspettativa non retribuita fino a mesi 12 con decorrenza dell'anzianità.

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

11. Come previsto al primo comma, l'incapacità al lavoro deve essere provata con certificato medico e, in ogni caso, è facoltà dell'Azienda di far constatare in qualsiasi momento tale incapacità. È anche in facoltà dell'Azienda di far constatare la capacità lavorativa del lavoratore all'atto in cui egli si presenta al lavoro dopo il periodo di infortunio o malattia. Tali accertamenti saranno effettuati ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300. L'Azienda darà comunicazione scritta al lavoratore dell'esito della visita medica cui lo abbia sottoposto, limitandosi a notificargli la constatata sua capacità o incapacità al lavoro.

12. Qualora il lavoratore non si ritenga soddisfatto del giudizio emesso dal medico di cui all'art. 5 dello Statuto dei lavoratori, può richiedere la costituzione di un collegio medico di appello formato da tre medici di cui uno nominato dall'Azienda a sue spese, uno nominato dal lavoratore a sue spese ed il terzo designato di comune accordo tra i due a spese della parte soccombente.

13. In caso di disaccordo, il terzo medico sarà designato dalla USL competente.

14. Nelle more della decisione, il lavoratore non può riprendere servizio e il tempo necessario per la decisione viene computato agli effetti del secondo comma del presente articolo.

15. Se la decisione del terzo medico non intervenga entro il termine di cui al secondo 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.

16. Qualora l'assenza per malattia abbia a protrarsi oltre i periodi suindicati, l'Azienda ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro corrisponden-

do al lavoratore quanto a lui sarebbe spettato se fosse stato licenziato non per motivi disciplinari, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

18. Ove non avvenga la risoluzione del rapporto trascorsi i termini suddetti, il rapporto stesso rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti dell'indennità sostitutiva del preavviso e, se non vietato dalla legge, del trattamento di fine rapporto.

## Dichiarazione a verbale

### *1) Concetto di "retribuzione" agli effetti del trattamento di malattia -*

1. Si precisa che, laddove nelle clausole del presente articolo si fa riferimento alla "retribuzione", questa deve intendersi costituita dai seguenti elementi : minimo tabellare e relativi supplementi ; aumenti per anzianità ; assegni "ad personam" (comprensivi degli ex livelli salariali di categoria e degli ex livelli di funzione), aumenti di merito, ex elementi retributivi integrativi, assegno "ad personam" ex EDR - secondo quanto stabilito dall'apposito paragrafo dell'art. 37 del presente contratto - indennità di contingenza, compenso maggiori prestazioni ; compenso spettante ai lavoratori di cui alla II Dichiarazione a Verbale annessa all'art. 21 per le ore eccedenti le 40 settimanali ; compenso di cui al paragrafo "trattamento custodi e guardiani notturni" di cui all'art. 23 ; assegni "ad Personam" ; indennità alta montagna ; indennità zona malarica ; compensi spettanti ai turnisti ai sensi dell'art. 23 ; indennità macchine fatturatrici, elettrocontabili scriventi e dei centri meccanografici e rimborso spese per istruzione figli.

2. Quanto alle rimanenti indennità dell'art. 38 del presente Contratto, la loro corresponsione durante i casi di assenza per malattia od infortunio è limitata ad un periodo uguale a quello delle ferie maggiorato di 15 giorni all'anno.

*II) 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 4° e 5° comma del presente articolo, l'Azienda corrisponderà al lavoratore che si trovi ancora ricoverato, o nei confronti del quale perman- ga, a giudizio dell'INPS, l'indispensabilità del ricovero o della cura ambu- latoriale, la retribuzione mensile - quale definita nella I Dichiarazione a Verbale annessa al presente articolo - nella misura pari al 70% fino ad un periodo massimo di 12 mesi.

*III) Aspettativa in caso di malattia* - La Federelettrica prende atto del- la raccomandazione formulata dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori perché, in casi di particolare rilievo, vengano seguiti criteri di larghezza nel- la concessione dell'aspettativa fino a 12 mesi con decorrenza dell'anzianità, ai sensi del 9° comma del presente articolo.

*IV) Lavoratori sottoposti a dialisi* - Per la somministrazione delle tera- pie emodialitiche verranno concessi permessi retribuiti che saranno esclusi dal computo del periodo di cui al comma 2° del presente articolo.

## **Art. 30 - ASSICURAZIONI**

1. Per i lavoratori non soggetti a norma di legge all'obbligo dell'assicura- zione contro gli infortuni sul lavoro, le Aziende provvederanno con decor- renza 1/1/90 all'assicurazione per morte od invalidità permanente conseguenti ad infortunio sul lavoro. Le indennità assicurate corrisponderanno, in caso di morte o invalidità permanente totale, rispettivamente a 5 e 6 stipendi annui; in caso di invalidità permanente parziale, alle tabelle dell'INAIL.

2. Per i lavoratori soggetti a norma di legge all'obbligo dell'assicurazio- ne contro gli infortuni sul lavoro nonché per i lavoratori di cui al prece- dente comma, le Aziende provvederanno all'assicurazione per le invalidità permanenti di grado inferiore a quello minimo previsto per l'indennizzo da parte dell'INAIL.

3. Le Aziende infine forniranno ai lavoratori ogni forma di assistenza per i rapporti con l'assicuratore ivi compresa la consegna agli stessi di un "compendio delle coperture previste", nel quale sono analiticamente indicati gli adempimenti da svolgere e la documentazione da produrre ai fini dell'indennizzo.

### **Art. 31 - SERVIZIO MILITARE**

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende, a termine di legge, il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare di leva, mentre il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

2. Il tempo trascorso in servizio militare di leva viene computato agli effetti dell'anzianità.

3. Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore, entro trenta 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.

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

5. Per quei richiami, peraltro, che siano contenuti entro un massimo di tre mesi, l'Azienda corrisponde ai lavoratori la retribuzione per il periodo di assenza fino al massimo anzidetto, congruendola con le competenze militari spettanti a norma di legge.

### **Art. 32 - LAVORATORI STUDENTI**

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio

di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

2. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per i giorni di esame.

3. Inoltre ai lavoratori che frequentano corsi per il conseguimento dei seguenti titoli di studio: laurea, diploma universitario, diploma di scuola media superiore o diploma di qualifica di istituto professionale, saranno altresì concessi, nei periodi precedenti agli esami, permessi orari retribuiti nella misura di due ore giornaliere per un periodo massimo di 10 giorni per ogni esame universitario, oppure di 30 giorni per gli esami di diploma di scuola media superiore o di istituto professionale. Ove esigenze di servizio lo richiedano, tali ore di permesso, per la preparazione all'esame, saranno usufruite cumulativamente.

4. I permessi previsti dal precedente comma verranno concessi limitatamente al conseguimento del primo titolo di studio ai diversi livelli indicati e non più di una volta per lo stesso esame.

5. L'Azienda, di volta in volta e compatibilmente con le esigenze del servizio, potrà consentire al lavoratore che lo richieda di cumulare, in previsione di ciascun esame, le ore di permesso previste al precedente comma 3 per la preparazione dell'esame stesso.

6. I lavoratori sono tenuti a documentare la frequenza ai corsi e la loro presentazione agli esami.

## **Dichiarazioni a verbale**

### ***Orario lavoratori studenti universitari***

1. I lavoratori che frequentano corsi serali per il conseguimento di un titolo di studio compreso tra quelli indicati al terzo comma del presente ar-

ticolo, possono richiedere una diversa distribuzione dell'orario di lavoro assegnato, affinché sia loro consentito di frequentare tali corsi.

2. Agli stessi effetti e compatibilmente con le esigenze di servizio, verranno esaminate le richieste di lavoratori che frequentano corsi per il conseguimento dei predetti titoli di studio, per eventuali frequenze diurne.

### **Art. 33 - DIRITTO ALLO STUDIO**

1. I lavoratori che, per il conseguimento della licenza della scuola dell'obbligo, intendono frequentare, presso scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali scuole, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali "pro-capite", nei limiti di un monte ore valevole per tutti i dipendenti di ciascuna Azienda.

2. Detto monte ore sarà determinato all'inizio di ogni triennio, moltiplicando 3 ore per 3, per il numero dei dipendenti in forza nelle singole Aziende al 31 dicembre dell'anno precedente al triennio da prendere in considerazione.

3. I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra, non dovranno superare in ciascun giorno il 2% del totale della forza occupata nell'Azienda, nella quale dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività produttiva.

4. I permessi retribuiti da richiedersi per un massimo di 150 ore "pro-capite" per triennio, potranno essere utilizzati anche in un solo anno sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza, anche in ore parzialmente non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

5. Ai fini di cui sopra il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'Azienda di appartenenza, nei termini e secondo le modalità che saranno stabiliti a livello aziendale. Gli accennati termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

6. Qualora il numero dei richiedenti il permesso per motivi di cui trattasi comporti il superamento del terzo del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma del presente articolo, verranno stabiliti dalla Direzione dell'Azienda, previa consultazione con le Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) - tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori per la frequenza dei corsi - i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi.

7. I lavoratori dovranno fornire alla Direzione aziendale un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative.

8. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di consultazione tra le Direzioni aziendali e le Rappresentanze sindacali unitarie (RSU).

9. Le Direzioni aziendali erogheranno, durante la frequenza ai corsi, account mensili congruabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicati ai precedenti commi del presente articolo, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

10. La normativa di cui al presente articolo è applicabile anche nei confronti dei lavoratori che intendano frequentare presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio al fine di migliorare ed ampliare la propria preparazione in relazione all'attività aziendale. Ovviamente, qualora il lavoratore possa avvalersi dei permessi previsti dal presente articolo per il conseguimento di uno dei titoli di studio indicati nel terzo comma dell'art. 32, detti permessi non potranno cumularsi con quelli di cui allo stesso terzo comma del citato art. 32.

## CAPITOLO VIII

### TRATTAMENTO ECONOMICO

#### Art. 34 - STIPENDIO

##### **Stipendio - definizione**

1. Lo stipendio è esclusivamente costituito dai minimi di cui alla tabella "A", aumentati degli importi relativi ai punti dell'indennità di contingenza, dei corrispettivi eventualmente spettanti al lavoratore a titolo di supplementi dei minimi aumenti di anzianità (comprensivi degli aumenti biennali di anzianità convenzionale di cui all'art. 11 del CCNL 1/12/91), degli assegni ad personam (comprensivi degli ex livelli salariali di categoria e degli ex livelli di funzione), degli aumenti di merito nonché degli ex elementi retributivi integrativi - ERI.

##### **Minimi tabellari - indennità di contingenza - minimi tabellari integrati**

2. I minimi mensili tabellari valevoli sino al 31/12/1997 sono quelli riportati nella tabella "A", allegata al presente articolo. Detti minimi conglobano l'importo relativo ai punti dell'indennità di contingenza maturati fino al 31 gennaio 1977.

3. L'indennità di contingenza, già regolata da specifiche disposizioni di legge nonché da norme pattizie definite tra le Parti a livello nazionale confederale, resta fissata negli importi in vigore all'1/11/1991 in seguito alla soppressione del sistema della scala mobile stabilita dal Protocollo Governo-Parti sociali del 31/7/1992.

4. La somma tra il minimo tabellare e l'indennità di contingenza, maturata dall'1/2/1977 all'1/11/1991, costituisce il minimo tabellare integrato.

### **Supplementi dei minimi**

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

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

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

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

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

10. Ai supplementi dei minimi sono applicabili le disposizioni di cui al quinto comma dell'art. 36 CCNL.

### **Assegni ad personam (importi ex livelli salariali di categoria e importi derivanti dalla soppressione del livello di funzione)**

11. L'assegno ad personam ex livelli salariali di categoria è quello risultante dalla soppressione dei livelli salariali di categoria secondo quanto stabilito dall'art. 34 del CCNL 1/12/1991.

12. I livelli di funzione, di cui al 13° comma dell'art. 10 del CCNL 1/12/1991, sono soppressi a decorrere dal 1/1/1998.

13. A favore del personale in servizio alla data del 31/12/1997, è conservato in cifra fissa ad personam l'importo relativo a tale istituto nell'ammontare da ciascuno percepito alla stessa data del 31/12/1997.

## **Soppressione dell'elemento retributivo integrativo (E. R. I.)**

14. L'istituto degli elementi retributivi integrativi (ERI), previsto nell'apposito paragrafo dell'art. 35 del CCNL 1/12/91 e nel par. "Misure di carattere retributivo" dell'art. 10 di detto Contratto, è soppresso a decorrere dal 9/7/1996 e da tale data va a confluire nell'istituto degli aumenti di merito di cui al par. "Stipendio - definizione" del presente articolo. Gli importi percepiti a titolo di ERI dai dipendenti in servizio alla data dell'8/7/1996 sono conservati dagli interessati in cifra fissa non rivalutabile né assorbibile.

15. Gli aumenti di merito sono assorbibili in caso di passaggio di categoria. Fermo restando quanto previsto sulle politiche retributive individuali di merito nell'art. 1 del CCNL par. "Diritti di informazione e consultazione - Sessione annuale", le Parti concordano di effettuare entro il mese di giugno 1998 un confronto a livello nazionale sui risultati applicativi della normativa sugli aumenti di merito determinatisi in sede aziendale anche per un esame dei riflessi su altri istituti contrattuali e sulle prospettive dell'istituto in questione.

\* \* \*

16. I miglioramenti stabiliti dal presente CCNL non avranno nessun effetto sui trattamenti relativi ad istituti aziendali.

17. In casi eccezionali di comprovata e motivata necessità, a favore del personale neo assunto, al quale si richiedono particolari esperienze e/o titoli di studio, potrà essere prevista la concessione di specifici importi a titolo di anzianità convenzionale e/o a compenso di particolari professionalità.

## **Incentivazioni**

18. A fronte di particolari contributi richiesti anche da situazioni eccezionali o straordinarie (ad esempio gravi disservizi dovuti a guasti di notevole portata sugli impianti) non connesse al normale svolgimento dell'attività azien-

dale, le Aziende potranno decidere di corrispondere specifiche incentivazioni proporzionate al tipo di prestazione richiesta, dandone tempestiva informazione alle OO.SS. locali stipulanti il presente CCNL. Prima di procedere a tale erogazione si darà luogo ad una consultazione tra le Parti in sede locale.

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

20. Ricorrendo le condizioni di cui ai precedenti due commi, le Aziende provvederanno all'erogazione dei relativi importi mediante risorse economiche aggiuntive rispetto a quelle previste per il premio di risultato di cui all'art. 37.

## **Dichiarazioni a verbale**

*I) Assegni ad personam* - Si chiarisce che i cosiddetti assegni "ad personam" seguiranno le sorti delle voci retributive (stipendio, indennità o altri compensi) da cui gli stessi sono scaturiti.

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

**TAB. A - MINIMI TABELLARI MENSILI**

cat.	scala par.	minimi dal 1.6.96	scala par.	minimi dal 1.02.97	scala par.	minimi dal 1.6.97
QS	356,0	2.470.250	356,0	2.601.600	356,0	2.712.350
Q	335,0	2.324.650	335,0	2.448.250	335,0	2.552.500
ASS	310,0	2.151.050	310,0	2.265.400	310,0	2.361.850
AS	285,0	1.977.800	285,0	2.082.950	285,0	2.171.650
A1S	270,0	1.873.500	270,0	1.973.100	270,0	2.057.100
A1	254,0	1.762.550	254,0	1.856.250	254,0	1.935.300
BSS	238,5	1.655.000	238,5	1.743.000	238,5	1.817.200
BS	225,0	1.561.200	225,0	1.644.200	225,0	1.714.200
B1S	211,0	1.464.150	211,0	1.542.000	211,0	1.607.650
B1	198,0	1.374.000	198,0	1.447.050	198,0	1.508.650
B2S	180,0	1.249.100	180,0	1.315.500	180,0	1.371.500
B2	162,0	1.124.200	162,0	1.183.950	162,0	1.234.350
CS	135,0	936.700	135,0	986.500	135,0	1.028.500
C1	115,0	798.100	115,0	840.500	115,0	876.200
C2	100,0	694.100	100,0	731.000	100,0	762.100

**TAB. B - SUPPLEMENTI DEI MINIMI**

Cat. Inq.	dal 1/6/96		dal 1/ 2/97		dal 1/6/97	
	1° suppl. minimi	2° suppl. minimi	1° suppl. minimi	2° suppl. minimi	1° suppl. minimi	2° suppl. minimi
QS	154.500	309.000	162.400	324.800	169.050	338.100
Q	145.750	291.500	153.200	306.400	159.450	318.900
ASS	135.350	270.700	142.200	284.400	148.000	296.000
AS	124.950	249.900	131.300	262.600	136.600	273.200
A1S	118.700	237.400	124.700	249.400	129.750	259.500
A1	112.050	224.100	117.700	235.400	122.400	244.800
BSS	105.600	211.200	110.900	221.800	115.350	230.700
BS	99.950	199.900	104.950	209.900	109.150	218.300
B1S	94.150	188.300	98.850	197.700	102.750	205.500
B1	88.750	177.500	93.150	186.300	96.800	193.700
B2S	81.250	162.500	85.250	170.500	88.600	177.200
B2	73.750	147.500	77.350	154.700	80.350	160.700
CS	62.500	125.000	65.500	131.000	68.000	136.000
C1	54.200	108.400	56.750	113.500	58.900	117.800
C2	47.950	95.900	50.150	100.300	52.050	104.100

## ALLEGATO ALL'ART. 34

**CORRESPONSIONI ECONOMICHE PER L'ANNO 1995 E PER IL PERIODO 1-1/31-5-1996****Corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale per l'anno 1995 e per il periodo 1/1-31/5/1996**

1. A favore dei lavoratori in servizio all'1/4/1995, è prevista la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale di cui al Protocollo del luglio '93 per il periodo 1-4-1995/31-5-1996, nei seguenti importi mensili lordi da conguagliarsi con quelli già corrisposti:

	dall'1-4-1995	dall'1-7-1995
QS	25. 828	QS 43. 047
Q	24. 743	QS 41. 238
ASS	23. 468	ASS 39. 114
AS	22. 181	AS 36. 968
A1S	21. 376	A1S 35. 626
A1	20. 548	A1 34. 246
BSS	19. 709	BSS 32. 849
BS	19. 009	BS 31. 681
B1S	18. 256	B1S 30. 427
B1	17. 584	B1 29. 307
B2S	16. 628	B2S 27. 713
B2	15. 702	B2 26. 170
CS	14. 284	CS 23. 807
C1	13. 230	C1 22. 051
C2	12. 443	C2 20. 738

**Modalità di corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale.**

2. 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.

3. Per le assenze a retribuzione ridotta, nel corso del periodo considerato (1-4-1995/31-5-1996), gli importi mensili dell'indennità di vacanza contrattuale verranno corrisposti con la stessa percentuale di riduzione.

4. In caso di prestazione a tempo parziale, svolta nel corso del periodo considerato, gli importi mensili dell'indennità di vacanza contrattuale verranno corrisposti in misura proporzionale all'entità della prestazione.

5. Le somme relative all'indennità di vacanza contrattuale vanno concesse per 14 mensilità e non hanno riflesso diretto o indiretto su altri istituti contrattuali. Esse sono utilmente computabili ai fini della legge n. 297/1982 e dell'art. 49 del CCNL e agli effetti del trattamento pensionistico.

\* \* \*

6. La corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale cessa a partire dal mese di giugno 1996.

### **Corresponsioni "una tantum" per l'anno 1995 e per il periodo 1-1/31-5-1996**

Oltre a quanto previsto nel precedente paragrafo "Corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale...", i lavoratori in servizio all'1-1-1995 avranno titoli alla corresponsione di una somma sotto forma di "una tantum" riferita al periodo 1-1-1995/31-5-6/1996 che verrà erogata nei seguenti importi lordi:

1) per il periodo 1-1/31-12-1995

#### **Inquadramento**

QS	1. 019. 350
Q	952. 350
ASS	872. 350
AS	792. 500
AIS	754. 100

A1	694. 100
BSS	645. 200
BS	602. 200
B1S	558. 000
B1	516. 500
B2S	459. 500
B2	402. 000
CS	316. 200
C1	252. 700
C2	205. 050

2) per il periodo 1-1/31-5-1996

#### Inquadramento

QS	1. 020. 450
Q	956. 600
ASS	880. 450
AS	804. 400
A1S	759. 050
A1	710. 400
BSS	663. 600
BS	622. 600
B1S	580. 250
B1	540. 750
B2S	486. 250
B2	431. 450
CS	349. 550
C1	288. 900
C2	243. 400

#### Modalità di corresponsione dell'"una tantum":

In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno 1995 o del periodo 1-1/31-5-96, gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti alla ef-

fettiva 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 ai 15 giorni.

In caso di assunzione o di cessazione nel corso del 1995 o nel periodo 1-1/31-5-96 (superato, peraltro, il periodo di prova) o per i lavoratori che abbiano periodi di assenza non retribuita, l'importo in oggetto verrà corrisposto in proporzione ai mesi interi di servizio prestato, (valore annuo rapportato a 12) computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni.

Per le assenze a retribuzione ridotta verificatesi nel corso del 1995 o nel periodo 1-1/31-5-96, l'una tantum sarà corrisposta - per i periodi interessati - con la stessa percentuale di riduzione.

Nel caso di prestazione a tempo parziale svolta nel corso del 1995 e del periodo 1-1/31-5-96, l'una tantum sarà corrisposta in misura proporzionale alla entità della prestazione.

L'una tantum non ha riflesso, diretto o indiretto, su alcun istituto contrattuale, né è utilmente considerabile ai fini della legge 29 maggio 1982 n. 297 e dell'art. 49 del CCNL.

### **Art. 35 - DETERMINAZIONE DEL VALORE ORARIO DELLO STIPENDIO**

1. A tutti gli effetti lo stipendio orario si ottiene dividendo lo stipendio mensile per 167.

2. Lo stipendio giornaliero si ottiene dividendo per 25 lo stipendio mensile.

### **Art. 36 - AUMENTI BIENNALI**

1. Il lavoratore ha diritto, a decorrere dal compimento del terzo biennio di anzianità, ad un aumento biennale secondo gli importi per ciascuna ca-

tegoria di inquadramento di cui alla tabella allegata, fino a raggiungere la percentuale massima complessiva del 32% del proprio minimo di categoria incrementato, oltre che della "base convenzionale" di Lit. 50. 000 di cui all'accordo interconfederale 13/7/1978, di un ulteriore "importo convenzionale" di Lit. 55. 116.

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

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

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

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

## **Norme transitorie**

*I)* Al personale che all'1/1/79 non abbia maturato il primo aumento biennale, o che lo maturi con decorrenza da tale data, per il quale non è stato effettuato il trasferimento di cui al 2° comma della norma transitoria an-

nessa all'art. 24 del CCNL 1/2/1983, l'anzianità utile ai soli effetti della attribuzione dei supplementi dei minimi e dei successivi aumenti biennali, decorrerà dal 1° gennaio 1979.

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

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

### **Importi degli aumenti biennali**

(a decorrere dal 1° luglio 1992)

---

<b>Inquadramento</b>	<b>Importo</b>
QS	94.900
Q	89.700
ASS	83.400
AS	77.100
AIS	73.300
A1	69.200
BSS	65.300
BS	61.900
B1S	58.400
B1	55.100
B2S	50.600
B2	46.100
CS	39.300
C1	34.200
C2	30.500

---

## Art. 37 - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO - PREMIO DI RISULTATO

### Premessa

1. In attuazione di quanto previsto dal Protocollo Governo-Parti sociali del 23/7/1993, par. "Assetti contrattuali", al fine di incentivare la produttività del lavoro, è istituito nelle Aziende in cui si applica il CCNL per dipendenti delle AEM un premio di risultato.

2. L'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda, coinvolgendo i lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità contrattati fra le Parti. Ai risultati conseguiti nella realizzazione di tali progetti (fattore produttività) e all'andamento generale dell'Azienda (fattore redditività), è collegato il premio di cui al comma precedente che sarà disciplinato in sede di contrattazione aziendale quadriennale prevista dall'art. 1 del CCNL sulla base di criteri e principi definiti dal presente articolo.

3. Allo scopo della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le Parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente in appositi incontri la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle prospettive occupazionali.

4. Nel corso di tali incontri le Parti procederanno ad esaminare le disposizioni impartite dalle Amministrazioni pubbliche e dall'Autorità di regolazione del settore con particolare riguardo agli obiettivi di recupero di produttività ed agli standard di qualità riportati nelle Carte di Servizi adottate dalle imprese in attuazione del DPCM 18/9/1995.

## **Determinazione dalla massa salariale erogabile**

5. L'ammontare massimo annuo erogabile a titolo di premio di risultato verrà fissato dalle Parti in sede locale nell'ambito della contrattazione quadriennale sulla base delle previsioni di aumento dell'efficacia e dell'efficienza derivante dalla realizzazione dei progetti di cui al paragrafo successivo e tenendo conto della previsione di miglioramento della redditività dell'Azienda, delle determinazioni assunte dall'Autorità di regolazione in materia tariffaria con particolare riferimento al recupero di produttività.

## **Fattore produttività**

6. I progetti di produttività possono riguardare obiettivi di Azienda, oppure di area, reparti, gruppi ecc. , e, oltre agli aumenti di efficienza tecnica ed economica (connessa a riduzione di costi unitari) relativi alla razionalizzazione dei processi interni all'Azienda, possono riferirsi anche ad incrementi di qualità verso l'utente che vanno definiti in coerenza con gli standards previsti dalla Carta dei servizi aziendali.

7. Gli obiettivi/progetti vanno definiti nell'ambito della contrattazione quadriennale tra le Parti a livello aziendale e individuati sulla base della realtà e delle condizioni di ogni singola Azienda. Gli obiettivi devono essere misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti dell'Azienda e idonei a realizzare reali incrementi di efficienza ed efficacia. Nella contrattazione aziendale, rispetto agli obiettivi posti, dovranno essere stabiliti gli indicatori, con i relativi parametri di misurazione, e specifici valori ai quali correlare le percentuali di premio da erogare (rispetto all'ammontare massimo come appresso definito). Le Parti firseranno anche una soglia minima di risultato rispetto alla realizzazione dei progetti, al di sotto della quale, non si dà luogo ad alcuna erogazione.

8. Gli obiettivi/progetti potranno essere riesaminati annualmente e adeguati alle esigenze aziendali.

## **Fattore redditività**

9. La somma definita annualmente ai sensi del precedente 5° comma, ai fini della sua erogazione, sarà correlata per il 50% ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti di efficienza e di efficacia (fattore produttività) e per il 50% all'andamento generale dell'Impresa (fattore redditività).

10. A tal fine, le Parti concordano che il concetto di redditività si identifica con la variazione positiva del Margine Operativo Lordo (MOL) - o altri indici di bilancio connessi all'andamento generale dell'Azienda - registrata nell'anno a cui si riferisce il premio rispetto ad un periodo precedente (anno, o biennio, o triennio).

## **Erogazione del premio**

11. Dividendo per il numero dei dipendenti l'ammontare massimo complessivo di premio erogabile si determina un importo individuale che va riferito al parametro medio aziendale.

Il premio stesso va corrisposto al personale in proporzione ai risultati raggiunti nella realizzazione dei progetti/obiettivi di Azienda, area, reparto, gruppo ecc. e in relazione a ciò potrà avere misure differenziate .

12. Il premio di risultato, parametrato per categoria di inquadramento, verrà corrisposto sotto forma di somma "una tantum", e non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale e non sarà utilmente computato ai fini del TFR.

13. Il premio, che va erogato con le competenze del mese di giugno 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 con le seguenti modalità: tutti i periodi e le singole giornate intere di assenza registrati nell'arco dell'anno di riferimento, esclusi ferie, recuperi, riposi e permessi compensativi, infortuni sul lavoro, assenze per maternità (limitatamente all'astensione obbligatoria), permessi concessi ai donatori di sangue, congedi matrimoniali ex art. 26 CCNL, permessi sin-

dacali, vanno sommati tra loro e vanno decurtati dal computo totale dei mesi interi di servizio prestato ai quali il premio si riferisce ai fini della sua corresponsione per dodicesimi. Determinato il numero globale di giorni di assenza annuali, verrà decurtato 1/12 del premio per ogni 22 giorni lavorativi di assenza (26 per le Aziende con orario di lavoro settimanale ripartito in 6 giorni).

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

14. Le ulteriori modalità di corresponsione del premio sono le seguenti:

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

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

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

16. I Contratti aziendali, stipulati per l'attuazione dell'istituto di cui al presente articolo, dovranno contenere clausole di adeguamento automatico alle norme di legge che fossero emanate riguardo alla disciplina di carattere contributivo cui assoggettare il premio di risultato.

\* \* \*

17. Le Parti convengono sull'opportunità di approfondire, dopo il rinnovo contrattuale, gli aspetti relativi all'istituto del premio di risultato anche per fornire elementi di orientamento per la trattativa quadriennale.

18. A tal fine costituiscono una Commissione mista che concluderà i suoi lavori entro il mese di ottobre 1996.

19. Tale Commissione mista definirà gli elementi sui quali si baserà la contrattazione quadriennale nelle Aziende associate alla Federelettrica che occupino fino a 70 dipendenti cui si applica il CCNL AEM.

\* \* \*

### **Assegno ad personam ex premio di produzione e ex Elemento distinto della retribuzione**

20. A seguito dell'introduzione dell'istituto della produttività, i lavoratori in servizio alla data del 31/12/1987 conserveranno come assegno mensile "ad personam" gli importi in cifra percepiti da ciascuno in tale data a titolo di premio di produzione, esclusi gli importi aggiuntivi di cui alla tabella 2) dell'accordo 1/2/1985 richiamati al 4° comma del par. "premio di produzione" dell'art. 27 CCNL 1/7/86.

21. A tali lavoratori saranno pagate, all'atto della cessazione dal servizio, sette quote dell'assegno ad personam di cui al comma precedente.

22. L'elemento distinto della retribuzione di cui al comma 26 dell'art. 38 del CCNL 1/12/1991 è soppresso a decorrere dal 9/7/1996.

23. A favore del personale in servizio alla data del 8/7/1996, sono conservati in cifra fissa ad personam gli importi relativi a tale istituto nell'ammontare da ciascuno percepito alla stessa data del 8/7/1996.

24. L'importo di cui al comma precedente va a sommarsi all'ammontare di cui al 20° comma, costituendo un unico assegno ad personam da corrispondersi per 14 mensilità e da computarsi ai fini del TFR.

### **Norma transitoria**

20. La contrattazione aziendale riguardante il premio di risultato sarà effettuata a partire dal mese di novembre 1996.

21. Per quanto riguarda l'anno 1996, si applicherà la normativa dell'art. 38 del CCNL 1/12/1991 e le relative incentivazioni verranno corrisposte entro il mese di marzo 1997.

## **Art. 38 - INDENNITA' VARIE**

### **A) Indennità alta montagna**

1. Al lavoratore che abbia sede di lavoro in località disagiata di montagna viene corrisposta una indennità mensile da contrattarsi a livello regionale<sup>(\*)</sup> tra la Federelettrica e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL. Al lavoratore che venga comandato a prestare servizio in località disagiata di montagna, l'indennità viene corrisposta in proporzione alle giornate di effettivo servizio.

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

### **B) Rimborso spese bicicletta e motorizzazione**

3. Al lavoratore al quale viene richiesto di usare la propria bicicletta per servizio viene corrisposto un rimborso spese mensili da contrattarsi a livello regionale<sup>(\*)</sup> tra la Federelettrica e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

4. Analogo rimborso - da contrattarsi sempre a livello regionale<sup>(\*)</sup> tra la Federelettrica e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL - è dovuto al lavoratore al quale l'Azienda richieda di usare il proprio mezzo motorizzato per servizio.

---

(\*) Provinciale per le Aziende del Trentino Alto Adige

5. Nei particolari casi in cui lavoratori (impiegati ed operai) non autisti siano anche tenuti, nell'espletamento del proprio lavoro, a guidare automezzi o motomezzi di proprietà dell'Azienda (intendendosi per tali anche quelli noleggiati dall'Azienda medesima) per la cui conduzione è richiesto il possesso di patente ai sensi del T. U. delle norme sulla circolazione stradale, è dovuta un'indennità da contrattarsi a livello regionale<sup>(\*)</sup> tra la Federelettrica e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

### **C) Indennità testimoni**

6. È mantenuta integra la retribuzione al lavoratore chiamato quale teste in cause civili o penali in dipendenza del servizio. In tal caso il lavoratore, qualora debba allontanarsi dalla propria residenza, ha diritto al trattamento previsto dall'art. 40 del presente Contratto.

7. Qualora impegni connessi a tali testimonianze si protraggano oltre il normale orario di lavoro, le Aziende, su presentazione di specifico attestato sottoscritto dal giudice competente o suo delegato, concederanno agli interessati, con possibilità di cumulo, dei riposi compensativi in misura corrispondente ai superi di orario suddetti.

### **D) Indennità rischio**

8. Ai cassieri ed ai commessi di cassa a contatto con il pubblico, che abbiano continuativamente maneggio o responsabilità di denaro, è corrisposta mensilmente una indennità pari al 5,5% dello stipendio 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 0,5% del valore dello stipendio mensile per ogni giorno di effettiva sostituzione nel mese fino ad un compenso massimo corrispondente al 5,5% dello stipendio stesso.

(\*) Provinciale per le Aziende del Trentino Alto Adige

9. Agli esattori che effettuano le riscossioni presso gli utenti, l'indennità di cui al comma precedente viene corrisposta nella misura del 7% dello stipendio mensile.

10. Ai lavoratori che, pur svolgendo in prevalenza altre mansioni, abbiano frequente maneggio o responsabilità di denaro, è corrisposta una adeguata indennità da contrattarsi a livello regionale<sup>(\*)</sup> tra la Federelettrica e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

### **E) Indennità macchine fatturatrici, elettrocontabili scriventi e dei centri meccanografici**

11. In quanto derivi loro lavoro gravoso, ai lavoratori addetti con continuità:

- a) a macchine fatturatrici o elettrocontabili scriventi;
- b) a macchine dei centri elaborazione dati;

viene corrisposta una indennità mensile che per i lavoratori di cui alla lettera a) è graduabile fino al 5% dello stipendio mensile e per i lavoratori di cui alla lettera b) è del 9% dello stipendio stesso.

12. Ai lavoratori che, pur svolgendo in prevalenza altre mansioni, siano frequentemente addetti a tali macchine, è corrisposta una adeguata indennità da contrattarsi a livello regionale<sup>(\*)</sup> tra la Federelettrica e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

13. Ai lavoratori che siano addetti all'utilizzo di video terminali o P.C. con continuità, intendendosi con ciò un uso di tali macchine per una durata non inferiore al 50% del normale orario di lavoro giornaliero, viene corrisposta un'indennità di L. 3.000 per ogni giornata di effettivo svolgimento della mansione.

---

(\*) Provinciale per le Aziende del Trentino Alto Adige

14. Ai lavoratori cui le Aziende richiedono l'utilizzo di macchine di video scrittura per il trattamento dei testi con continuità, intendendosi con ciò un uso di tali macchine per una durata non inferiore al 70% del normale orario di lavoro giornaliero, viene corrisposta un'indennità di L. 1. 500 per ogni giornata di effettivo svolgimento della mansione.

La concreta individuazione delle posizioni di lavoro interessate avverrà mediante contrattazione in sede aziendale

16. Nel caso in cui esistano allo stesso titolo in sede aziendale trattamenti di miglior favore, gli stessi verranno ricondotti, previa contrattazione fra le Parti a livello locale, al rispetto della normativa prevista nel presente articolo, sulla base di quanto previsto dal Contratto tenuto conto che le Parti con la stipula del CCNL non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore acquisite dal lavoratore.

#### **F) Indennità zona malarica**

17. Al lavoratore comandato a risiedere o prestare permanentemente la propria opera in località malarica, viene corrisposta una indennità di lire 4.000 mensili.

18. La determinazione delle località malariche sarà fatta dalle Organizzazioni sindacali tenendo a base l'elenco di dette località pubblicato dal competente Ministero, elenco che sarà ridotto od integrato in conformità ad accertamenti e dichiarazioni delle Autorità sanitarie locali, avallate dalle Direzioni provinciali di sanità.

#### **G) Indennità per lavori in galleria o in caverna**

19. Ai lavoratori che, all'interno delle gallerie o caverne, siano addetti ad attività civili, elettriche e/o meccaniche di costruzione è dovuta un'indennità di L. 4. 000 per ogni giornata di effettiva presenza all'interno delle gallerie o caverne. La stessa indennità è dovuta ai lavoratori che siano addetti ad

attività di manutenzione civile, elettrica e/o meccanica all'interno delle gallerie, escluse quelle di accesso alle caverne.

20. Ai lavoratori che svolgono dette attività di manutenzione all'interno delle caverne e relative gallerie di accesso è dovuta un'indennità di L. 2.000 per ogni giornata di effettiva presenza all'interno delle stesse.

### **H) Indennità capo formazione**

21. A favore dei dipendenti di cat. B2 superiore e B2 con la qualifica di elettricista provetto di nucleo o squadra di distribuzione è concessa una indennità giornaliera di L. 3.000 per ogni giornata in cui il singolo interessato svolga effettivamente funzioni di guida di formazioni nell'ambito dei nuclei o squadre di distribuzione.

22. Qualora gli interessati siano anche percettori dell'assegno "ad personam" ex IV livello salariale di categoria di cui allo specifico paragrafo dell'art. 17 del CCNL 1.3.89, l'indennità verrà corrisposta nella misura di L. 1.800 giornaliere.

23. Tale applicazione sarà oggetto di consultazione tra le Parti in sede aziendale.

### **I) Indennità lavori gravosi**

24. Ai lavoratori operanti in condizioni di gravosità e disagio durante le lavorazioni di seguito indicate è dovuta un'indennità di L. 4.000 per ogni giornata di svolgimento delle seguenti mansioni:

- caricamento, discarica, messa a parco, ripresa da parco, rifornimento e alimentazione caldaia in impianti a carbone;
- manutenzione degli impianti riguardanti le operazioni al comma precedente;
- evacuazione e smaltimento ceneri;

- manutenzione impianti evacuazione e smaltimento ceneri;
- lavori interni ai riscaldatori e al degasatore del ciclo condensato alimento, con esclusione dei piccoli riscaldatori;
- lavori interni ai condensatori della turbina principale e della turbopompa, nonché ai canali ed alle condotte del sistema acqua condensatorio, nonché ai gruppi di ventilazione di condensatori ad aria;
- lavori interni ai condotti fumi, compresi i macchinari inseriti nei condotti, i riscaldatori aria, gli elettrofiltri, esclusi i lavori interni ai condotti aria;
- lavori esterni ai condotti fumi ad impianto funzionante;
- lavori sui mulini, relativi alimentatori od esaustori e relativi condotti polverino, purché effettuati in sito, con esclusione dei lavori effettuati in officina;
- manutenzione, sui piani di caldaia con impianto funzionante, di soffiatori, bruciatori e rilevatori di fiamma;
- lavori interni ai serbatoi olio combustibile;
- lavori di metallizzazione a sabbiatura;
- lavori che comportino permanenza su sostegni aventi caratteristiche dimensionali pari a quelle esistenti negli elettrodotti a tensione pari o superiore a 60 KV;
- manutenzione sui vapordotti;
- lavori di saldatura e molatura di parti rilevanti di macchinario;
- lavori nei cunicoli di servizio;
- lavori di rimozione e di riallocazione di parti rilevanti di macchinario in centrali in caverna;
- lavori all'interno dei manufatti delle dighe e all'interno di gallerie di derivazione, ivi comprese quelle di scarico di impianti idroelettrici;
- tagli e deramificazioni di alberi in prossimità di linea AT e MT.

25. Dette indennità non sono cumulabili e assorbono fino a concorrenza eventuali indennità erogate allo stesso titolo in sede aziendale.

26. L'indennità in oggetto potrà essere corrisposta anche ai lavoratori che risultino effettuare lavorazioni assimilabili ad una di quelle specificate al comma 24 che presentino pari condizioni di gravosità e disagio rispetto a queste ultime. Tali assimilazioni dovranno essere individuate mediante contrattazione tra le Parti in sede aziendale.

**L) Assegno di studio per i dipendenti delle AEM della Provincia di Bolzano**

27. Ai dipendenti delle Aziende elettriche dell'Alto Adige frequentanti i corsi di seconda lingua si riconosce l'assegno speciale di studio nella stessa misura ed alle stesse condizioni previste dalle vigenti disposizioni di legge.

**M) Indennità centralinisti telefonici non vedenti**

28. Ai centralinisti telefonici non vedenti, già percettori dell'indennità prevista dall'art. 9 della Legge 29/3/85 n. 113, è corrisposta una indennità aggiuntiva di L. 1.500 per ogni giornata di effettivo svolgimento della mansione.

**N) Indennità per il possesso di certificati di qualificazione per l'esecuzione di saldature**

29. Ai lavoratori delle AEM 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 D. M. 21/11/72) viene riconosciuta una indennità giornaliera di L. 1.500 per ogni giorno di effettivo svolgimento della mansione, purché siano in possesso dei requisiti richiesti.

**O) Indennità per il possesso del certificato di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore**

30. Ai lavoratori ai quali le Aziende richiedano il possesso del certificato di abilitazione di 1° grado alla conduzione di generatori a vapore, viene corrisposta, per ogni giornata di effettivo svolgimento della mansione, una indennità nella misura del 6% (2% per i possessori della patente di 2° grado) del minimo tabellare giornaliero della categoria di appartenenza.

## Dichiarazioni a Verbale

*I) Indennità rischio. Adeguamento cauzioni in atto.* - È in facoltà dell'Azienda chiedere un equo adeguamento della cauzione in atto, da definirsi con l'interessato, eventualmente con l'assistenza delle competenti Organizzazioni sindacali locali stipulanti il presente CCNL.

*II) Esalazioni venefiche* - Le Parti si richiamano, in materia, alle vigenti disposizioni di legge.

*III) Evacuazione scorie incandescenti nelle centrali termiche* - L'Azienda terrà conto, assegnando un compenso, della particolare faticosità del lavoro svolto dagli addetti alla evacuazione delle scorie incandescenti nelle centrali termiche nelle quali, per deficienze tecniche o arretratezza di impianti, tale evacuazione debba essere effettuata del tutto manualmente.

*IV) Indennità lavori gravosi* - Si precisa che l'indennità in parola viene riconosciuta ai dipendenti che svolgono effettivamente le lavorazioni indicate nell'apposito paragrafo del presente articolo. Relativamente ai "lavori che comportino permanenza su sostegni degli elettrodotti a tensione pari o superiore a 60 KV", tale condizione si realizza per i lavoratori che nell'arco della giornata operino sui sostegni per l'esecuzione di lavori complessivi, quali alzamento o demolizione dei tralicci, tesatura e riparazione dei conduttori e delle funi di guardia, sostituzione di isolatori, restando pertanto escluse le permanenze sui sostegni dovute ad altre attività, quali ispezioni e verifiche.

## **Norma transitoria relativa all'indennità impiegati con prestazione normale di 46 ore settimanali**

1. Agli impiegati che, in base alla precedente regolamentazione contrattuale, godevano dell'indennità di cui sopra alla data del 31 dicembre 1962, è conservata "ad personam" una somma pari all'importo di quanto percepito per tale titolo alla stessa data del 31 dicembre 1962.

2. La somma come sopra conservata "ad personam" sarà assorbita in caso di passaggio di categoria, fino alla concorrenza dei minimi tabellari.

### **Art. 39 - TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA'**

1. L'Azienda, normalmente il 20 dicembre e comunque non oltre tale data, corrisponde al lavoratore una tredicesima mensilità pari alla retribuzione a lui spettante per detto mese.

2. L'Azienda corrisponde altresì, unitamente alla retribuzione del mese di giugno, una quattordicesima mensilità pari a detta retribuzione.

3. La tredicesima e la quattordicesima mensilità vanno corrisposte per intero, salvo i casi di assenza del lavoratore previsti dagli artt. 27 (aspettativa) e 31 (servizio militare) del presente Contratto e quelli di inizio e cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno. In tali casi il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare delle predette mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni vanno computate come un mese intero.

4. Nella retribuzione utile agli effetti della tredicesima e della quattordicesima mensilità verranno computati le seguenti indennità e compensi:

a) il compenso spettante ai lavoratori di cui alla II Dichiarazione a verbale annessa all'art. 21;

b) gli assegni "ad personam";

c) i compensi ai custodi e guardiani notturni di cui all'art. 23;

d) i compensi spettanti ai turnisti ai sensi dell'art. 23: percentuale - sul minimo tabellare e sull'indennità di contingenza - corrispondente al turno, più, per le ore notturne, la maggiorazione del 35% sullo stipendio orario relativa ai mesi, rispettivamente, di dicembre per la 13° mensilità e di giugno per la 14°, con le precisazioni di cui alla I Dichiarazione a verbale dell'art. 25.

5. Ai fini del calcolo della predetta maggiorazione del 35%, si terrà conto delle ore notturne mensili che i singoli turnisti abbiano mediamente prestato nei trimestri, rispettivamente, di settembre/novembre per la 13°

mensilità e marzo-maggio per la 14°. Per i casi di assenze dal servizio retribuite a norma di Contratto che si siano verificate nei suddetti trimestri, resta ferma, per quanto concerne la determinazione del numero delle ore notturne, la garanzia di cui al 21° comma del paragrafo "trattamento turnisti" dell'art. 23 del Contratto.

6. Qualora il lavoratore sia stato immesso in turno nel corso di uno dei predetti trimestri o a partire dal primo giorno del mese di dicembre o di giugno, la media mensile delle ore notturne ai fini della maggiorazione del 35% - da calcolare sempre sulla retribuzione dei mesi di dicembre o di giugno - verrà effettuata con riferimento ai primi tre mesi interi di calendario di prestazione in turno. Nell'eventualità che l'immissione in turno sia avvenuta durante il mese di dicembre o di giugno, le ore notturne da calcolare ai fini della maggiorazione del 35% saranno quelle effettivamente prestate dai singoli interessati nel mese stesso, ferma restando la garanzia di cui al 21° comma del paragrafo "trattamento turnisti" dell'art. 23 del Contratto.

7. Qualora i compensi sopra richiamati per i lavoratori turnisti, custodi e guardiani, relativi all'art. 23, non competano al lavoratore cui normalmente sono attribuiti nei mesi di dicembre o di giugno per ragioni di carattere contingente, quale la temporanea sospensione dell'attività della centrale o del gruppo al quale il lavoratore è addetto, i compensi stessi verranno egualmente computati, rispettivamente, nella retribuzione utile agli effetti della 13° e della 14° mensilità.

8. A tal fine, per quanto concerne le ore notturne, si farà riferimento alla media mensile di quelle effettivamente lavorate nei trimestri, rispettivamente, di settembre-novembre per la 13° mensilità e di marzo - maggio per la 14°, conformemente a quanto previsto dal 5° comma del presente articolo. Laddove la sospensione abbia avuto inizio nel corso dell'uno o dell'altro di detti trimestri, si farà riferimento, per il periodo della sospensione stessa, alle ore notturne previste dal piano di turno.

9. La norma di cui al 5° comma del presente articolo vale per il computo, nella 13° e 14° mensilità, anche degli altri compensi ed indennità elen-

cati nel quarto comma dell'articolo stesso, ove ricorrano situazioni analoghe a quella di cui al citato 5° comma.

#### **Art. 40 - RIMBORSI SPESE**

1. Quando un lavoratore, per motivi di servizio, sia costretto ad incontrare spese di viaggio, di vitto o di pernottamento, queste devono essergli rimborsate o compensate, secondo le modalità e nei limiti che - in deroga al principio generale sancito dal presente Contratto in base al quale sono individuati e previsti due livelli di contrattazione, rispettivamente nazionale e aziendale - verranno contrattati a livello regionale<sup>(\*)</sup> tra la Federelettrica e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL. La vigenza di tali accordi sarà biennale.

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

#### **Art. 41 - RIMBORSO SPESE PER ISTRUZIONE FIGLI**

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

- L. 13.000 per il periodo massimo di 5 anni per ogni figlio relativamente all'istruzione elementare;

- L. 19.000 per il periodo massimo di 8 anni per ogni figlio relativamente all'istruzione secondaria di I e II grado;

---

(\*) Provinciale per le Aziende del Trentino Alto Adige

- L. 25.000 per il periodo massimo di 6 anni per l'istruzione universitaria di ciascun figlio.

2. L'Azienda rimborsa inoltre - in misura da convenirsi caso per caso - le maggiori spese sostenute da quei lavoratori che abbiano figli i quali, pur non vivendo, a causa di studio, lontano dalla propria famiglia, compiano giornalmente viaggi costosi di andata e ritorno o che, in mancanza di scuole pubbliche nella località di residenza del lavoratore, siano costretti a frequentare, nella stessa località, una scuola privata legalmente riconosciuta o pareggiata. Tale rimborso - in misura da convenirsi caso per caso e comunque non superiore al 75% delle quote di cui al 1° comma - verrà concesso anche nel caso in cui il figlio del lavoratore frequenti, nella stessa località di residenza del lavoratore, conseguendo la promozione nella sessione estiva, una scuola per l'istruzione secondaria di 2° grado privata legalmente riconosciuta o pareggiata di tipo diverso da quelle pubbliche ivi esistenti.

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

## Dichiarazioni a Verbale

*1) Criteri per l'erogazione del rimborso spese per l'istruzione universitaria* - 1. Le Parti stipulanti concordano che per fruire del rimborso spese per l'istruzione universitaria si considera sufficiente che lo studente abbia superato, alla fine di ciascun anno accademico, un numero di esami pari a quello previsto dal piano di studio prescelto (che può essere quello stabilito dallo statuto della Facoltà o quello suggerito dal Consiglio di Facoltà e, infine, quello proposto dallo studente ed approvato da detto Consiglio) per ognuno degli anni di corso fino allora seguiti.

2. Il rimborso spese potrà altresì essere concesso allorquando lo studente abbia superato (trascurando le frazioni) l'80 % del numero degli esami

previsto, per l'anno accademico in corso, dal piano di studio seguito con una votazione media non inferiore a 27/30 (e con nessuna votazione inferiore a 24/30).

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

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

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

*II) Durata dell'anno scolastico o accademico ai fini della corresponsione del "rimborso spese istruzione figli"* - Agli effetti della corresponsione del rimborso spese per istruzione figli si stabilisce convenzionalmente che la durata dell'anno scolastico od accademico sia di otto mesi. Detta durata sarà protratta a nove mesi per gli studenti delle scuole elementari e secondarie di I e II grado, limitatamente ai corsi al termine dei quali sono previsti esami obbligatori.

*III) Estensione del rimborso ai fratelli ed ai nipoti a carico* - Le Parti convengono che il rimborso spese di cui al presente articolo viene esteso anche ai fratelli ed ai nipoti considerati a carico del lavoratore ai sensi delle vigenti leggi.

## **Art. 42 - ALLOGGIO, VESTIARIO, ENERGIA ELETTRICA**

### **A) Alloggio**

1. Quando l'alloggio viene concesso dall'Azienda in relazione alle esigenze del servizio ed alla necessità di una reperibilità (eccetto nel giorno

di riposo settimanale, nelle ferie e nei giorni festivi di cui all'art. 24) del lavoratore sul posto, la concessione è gratuita.

2. La concessione di cui sopra e le altre concessioni di alloggio a prezzo ridotto hanno termine di diritto con la risoluzione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro. Hanno termine anche in pendenza di questo rapporto, quando al lavoratore vengano mutati la natura o il luogo delle sue prestazioni.

3. Qualora nella località isolata dove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano alloggi, né mezzi pubblici di trasporto che colleghino tale località con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato sia ad oltre 6 Km, o a distanza equivalente in zone accidentate, l'Azienda, ove non provveda direttamente al trasporto, corrisponde al lavoratore un equo indennizzo a titolo di concorso spese.

## **B) Vestiario**

4. Saranno istituite Commissioni per l'assegnazione vestiario, costituite in via paritetica da rappresentanti aziendali e sindacali.

5. L'Azienda terrà in dotazione gli impermeabili per tutti i lavoratori che svolgano la loro normale attività all'aperto e siano costretti a lavorare anche sotto la pioggia. La dotazione sarà personale per gli impiegati tecnici che svolgano il lavoro in analoghe condizioni.

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

7. L'Azienda fornirà gratuitamente tute (in uno o due pezzi o camici) a quei lavoratori le cui mansioni lo rendano necessario.

8. L'Azienda fornirà gratuitamente le scarpe da montagna ai guardiafilii che svolgano la loro attività in zone di montagna o anche in zone montagnose di natura aspra e rocciosa.

9. Fornirà altresì agli autisti di autocarro e ai motociclisti una giacca invernale.

10. Ove ne prescriva l'uso, l'Azienda fornirà ai dipendenti capi di abbigliamento specifici e i relativi accessori.

### **C) Energia elettrica**

11. A tutti i lavoratori che usufruiscano, nell'alloggio di abituale dimora, dell'energia elettrica per i propri usi familiari viene concessa direttamente o indirettamente la riduzione dell'80% sulle tariffe di vendita dell'energia elettrica sino alla concorrenza di 2. 500 kWh di consumo annuo.

12. Le tasse e imposte sono a carico del lavoratore utente.

13. Il concorso del lavoratore per le spese di allacciamento va contenuto nel solo rimborso delle spese vive, intendendosi come tali il costo a piè d'opera dei materiali impiegati e il costo della manodopera.

14. In ogni caso tale concorso non può risultare superiore al contributo di allacciamento determinato in base alle normative che regolano la materia.

15. La concessione delle riduzioni tariffarie e degli scaglioni di consumo nel caso di due o più lavoratori con identico domicilio che prestino servizio presso la stessa Azienda è unica e i limiti dei consumi rimangono quelli stabiliti in Contratto.

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

17. La disciplina di cui al presente paragrafo C non si applica al personale assunto a partire dal 9/7/1996.

## Disposizione comune

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

## Dichiarazioni a verbale

*I) Energia elettrica. Lavoratori cessati dal servizio. Coniugi superstiti di lavoratori* - 1. Con riferimento al solo personale assunto prima dell'8/7/1996 - semprechè esistano i presupposti previsti dalla normativa contrattuale - le riduzioni tariffarie sui consumi di energia elettrica di cui al punto C) del presente articolo verranno conservate:

a) ai lavoratori che cessino dal servizio per qualsiasi causa, eccezione fatta per il provvedimento disciplinare e che siano titolari di pensione dell'INPDAP o dell'INPS, sempreché possano vantare un'anzianità effettiva di servizio presso l'Azienda 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;

b) ai coniugi superstiti dei lavoratori di cui alla precedente lettera a);

c) ai coniugi superstiti di lavoratori che decedano in servizio con una anzianità effettiva di servizio di almeno 10 anni;

d) ai coniugi superstiti di lavoratori deceduti per infortunio sul lavoro o a seguito di malattia contratta a causa di servizio.

2. Nei casi di cui alle lettere b), c) e d) gli interessati perdono il beneficio ove contraggano nuovo matrimonio.

*II) Aziende miste* - Nelle Aziende miste le facilitazioni per l'energia elettrica non potranno essere cumulate con le concessioni degli altri servizi gestiti dalle Aziende stesse (acqua, gas, trasporti, ecc).

*III) Vestiario - Situazione di fatto* - In merito all'ultimo comma del punto B) del presente articolo, i rappresentanti delle Aziende, su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori, dichiarano che le Aziende non hanno intenzione di mutare le usanze in atto.

## **Norma transitoria**

Nei confronti dei lavoratori in servizio alla data di stipulazione del Contratto 1/8/1979, dei destinatari di cui alla 2° dichiarazione a verbale annessa all'art. 30 del CCNL 11/5/1976, nonché dei lavoratori che, in servizio alla predetta data di stipulazione, cesseranno successivamente dal servizio, continua a valere la disciplina prevista in materia dal citato art. 30 del CCNL 11/5/1976, con la precisazione che la riduzione a metà dei quantitativi di energia elettrica, per i primi dieci anni di servizio, si applica ai lavoratori "non coniugati o che non percepiscano assegni familiari" e che anche nei loro confronti, la 1° e la 2° dichiarazione a verbale del suddetto articolo 30, restano sostituite dal testo della 1° dichiarazione a verbale annessa all'art. 30 del Contratto 1/8/1979.

## **Art. 43 - CASE PER LAVORATORI**

Nelle Aziende con più di 150 lavoratori elettrici si procederà, previa contrattazione con le istanze sindacali locali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, alla elaborazione di un preciso piano per una incisiva politica della casa (costruzione alloggi, prestiti diretti, garanzie per crediti bancari, partecipazioni agli oneri per i diversi tassi di interesse, ecc.).

## **Art. 44 - DOMANDE DI COMPENSI**

Il lavoratore - sotto pena di decadenza - deve richiedere per lettera raccomandata all'Azienda entro i termini di legge i compensi di qualsiasi natura eventualmente non percepiti.

## **Art. 45 - ATTIVITA' RICREATIVE, CULTURALI E ASSISTENZIALI**

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

2. L'ammontare dei finanziamenti ai CRAEM relativi alle attività ricreative, culturali e assistenziali del presente articolo verrà definito tra le Parti in sede nazionale per ogni singolo anno nell'arco della vigenza contrattuale<sup>(6)</sup>. Gli incrementi stabiliti dal presente Contratto dei contributi destinati ai CRAEM per le attività assistenziali rispetto all'importo previsto allo stesso titolo per l'anno 1991, dovranno essere utilizzati in proprio dai CRAEM stessi per ulteriori attività. Resta inteso che nulla si è voluto modificare rispetto ad accordi in atto nelle AEM in relazione a condizioni di miglior favore eventualmente esistenti in ordine ai finanziamenti per le attività ricreative e culturali. Tali accordi, tuttavia, saranno oggetto di armonizzazione con la normativa del presente articolo ai sensi del "Protocollo sulla disciplina degli accordi aziendali..." allegato al CCNL.

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

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

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

6. In relazione all'ipotesi di cui al comma precedente, le Aziende sono tenute a deliberare in merito alla richiesta di concessione, che fosse pre-

---

(6) Per il triennio 1995-1997 vedi lo specifico verbale di accordo allegato al CCNL (pag. 324)

sentta secondo le modalità di cui al precedente 5° comma, entro tre mesi dalla data di presentazione della dichiarazione di cui al secondo capoverso di detto comma. Qualora le Aziende non si pronuncino entro i termini suddetti, i contributi aggiuntivi saranno comunque dovuti.

### **Dichiarazione a Verbale**

*I)* Le Parti ribadiscono la necessità che sia data pratica attuazione ad un sistema di assistenza sanitaria integrativa ai sensi di quanto previsto nello specifico Protocollo allegato al CCNL (v. allegato n. 24)

## CAPITOLO IX

### ESTINZIONE E NOVAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 46 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. Sono causa di risoluzione del rapporto di lavoro:
  - a) i limiti di età;
  - b) l'invalidità, determinata da malattia professionale od infortunio sul lavoro, che dia diritto a pensione;
  - c) le dimissioni;
  - d) il decesso del lavoratore;
  - e) il licenziamento con preavviso e con indennità;
  - f) il licenziamento senza preavviso e con indennità.
  
2. La risoluzione del rapporto di lavoro, ai sensi della lett. a) del comma precedente, avviene quando il dipendente compie l'età anagrafica prevista dalla legge per il pensionamento di vecchiaia, salvo la facoltà per gli aventi diritto di proseguire il rapporto di lavoro oltre l'età pensionabile a norma delle vigenti disposizioni di legge.
  
3. La risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della stessa lett. a) del 1° comma del presente articolo, avviene altresì quando il dipendente abbia raggiunto i 40 anni di anzianità contributiva utile ai fini pensionistici, salvo sempre l'applicazione di norme legislative vigenti che consentano la permanenza in servizio anche successivamente al perfezionamento del requisito in questione e comunque non oltre il compimento dell'età anagrafica stabilita dalle norme vigenti.
  
4. Tale facoltà di prolungamento del servizio ai sensi del comma precedente può essere esercitata anche dai lavoratori che si siano avvalsi dei pe-

riodi di ricongiunzione ai sensi della Legge 29/1979, ferma restando l'età massima prevista dalla legge.

5. Le dimissioni rassegnate dal lavoratore, fermo restando l'obbligo da parte dello stesso al rispetto dei termini del preavviso, danno diritto alla corresponsione dell'intero trattamento di fine rapporto.

6. In caso di decesso del lavoratore, l'indennità di preavviso e il trattamento di fine rapporto verranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni previste al riguardo dall'art. 2122 del Codice Civile.

7. A far tempo dal 1° giugno 1982, agli aventi diritto, come sopra individuati, del lavoratore che, avendo un'anzianità di servizio effettiva inferiore ai 10 anni, sia deceduto per causa di servizio - come definita dalle vigenti disposizioni legislative che disciplinano il trattamento pensionistico - verrà corrisposto un numero di mensilità aggiuntive pari alla differenza fra 10 e gli anni di servizio prestati, considerando anni interi le frazioni pari o superiori a 6 mesi.

### **Esodo agevolato**

8. Le Parti, nel riconfermare l'impegno al migliore impiego dei lavoratori, in presenza di casi per i quali sia verificata l'impossibilità di una proficua utilizzazione, convengono che le singole Aziende, previa consultazione delle OO.SS. locali stipulanti il presente CCNL, definiranno strumenti atti ad incentivare l'esodo volontario di detto personale.

9. I riflessi occupazionali saranno oggetto di esame in sede locale in occasione dell'incontro di informazione annuale di cui all'art. I del CCNL.

10. Nei casi di cui al precedente 8° comma, le Aziende erogheranno una somma "una tantum" determinata sulla retribuzione globale mensile in godimento nell'ultimo giorno di servizio fino ad un massimo di 18 mensilità.

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

12. L'applicazione della normativa di cui sopra fa salvo quanto previsto dall'art. 48 del CCNL.

### **Dichiarazione a verbale**

*Risoluzione del rapporto per invalidità.* - In relazione al disposto di cui alla lettera b) del presente articolo, le Parti si riserveranno di concordare - laddove ciò abbia a rendersi necessario - le modalità perché la pratica applicazione della norma di cui alla stessa lettera b) non trovi ostacolo nell'inerzia del lavoratore.

### **Art. 47 - CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA**

La cessione o la trasformazione dell'Azienda non risolve di per sé il Contratto di lavoro e i lavoratori ad essa addetti conservano i loro diritti nei confronti dell'Azienda subentrante.

### **Art. 48 - PREAVVISO - TRATTAMENTO SOSTITUTIVO**

1. Per i casi in cui la normativa contenuta nel presente Contratto prevede la 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 due 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. È 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, che vale, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, agli effetti dell'anzianità di servizio, l'Azienda deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La durata e l'orario di tali permessi sono stabiliti dall'Azienda in rapporto alle esigenze del servizio.

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

9. In luogo e sostituzione delle particolari prassi, seguite da talune Aziende, nonché della speciale indennità prevista dai precedenti Contratti, si continuerà a corrispondere, per la speciale natura e funzione dalle stesse rivestita, una somma pari a 4 mensilità di retribuzione, da aggiungersi al trattamento di fine rapporto, in favore:

a) dei dipendenti il cui rapporto di lavoro si risolva a norma della lettera a) dell'art. 46 del presente CCNL;

b) del personale il cui rapporto di lavoro venga a risolversi al compimento di 40 anni di anzianità contributiva utile ai fini pensionistici;

c) dei lavoratori che si dimettano dal servizio dopo il compimento del sessantesimo anno di età (cinquantottesimo se donna), indipendentemente dall'anzianità di servizio maturata.

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

11. Nelle Aziende ove sussistano prassi che, oltre alle sopraccitate mensilità aggiuntive, prevedono erogazioni ai dipendenti in servizio connesse al compimento di anzianità aziendali prefissate, le stesse saranno ricondotte, previa contrattazione in sede locale, al rispetto della normativa prevista nel presente articolo, sulla base di quanto previsto dal Contratto tenuto conto che le Parti con la stipula del CCNL non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore acquisite dal lavoratore.

12. La somma pari a quattro mensilità di retribuzione è aumentata dell'importo corrispondente ad un'ulteriore mensilità a favore dei lavoratori di cui alla lettera a) e b) dell'articolo 46 del presente CCNL, che lascino il servizio in età pari o inferiore a 60 anni.

13. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per i motivi indicati alle lettere b) e d) del 1° comma dell'art. 46 del presente CCNL relativo alla "risoluzione del rapporto di lavoro", nonché per invalidità non determinata da malattia professionale o da infortunio sul lavoro, viene corrisposta un'integrazione dell'indennità sostitutiva del preavviso sino a raggiungere 5 mensilità di retribuzione.

14. In relazione a quanto previsto dal nono comma del presente articolo e dalla lettera a) del 1° comma dell'art. 46 del presente CCNL concernente la "risoluzione del rapporto di lavoro", cessa la validità dell'istituto del preavviso per i casi di risoluzione del rapporto previsti dalla richiamata lettera a) del citato 1° comma dell' art. 46.

## Dichiarazioni a verbale

I) In relazione al 6° comma del presente articolo le parti si danno reciprocamente atto che per il personale in servizio alla data di stipula del CCNL 1/2/1983 nulla hanno inteso innovare circa le prassi in atto nelle singole Aziende.

II) *Calcolo delle mensilità aggiuntive* - La retribuzione utile ai fini del calcolo delle mensilità aggiuntive da corrispondersi ai lavoratori ai sensi del presente articolo è determinata con riferimento a quanto disposto dall'art. 2121 del Codice civile come modificato dalla legge 29/5/1982, n. 297.

## Interpretazione autentica

La Federelettrica e le OO.SS. nazionali FNLE-FLAEI-UILSP hanno chiarito il significato della normativa dell'art. 48 in materia di preavviso mediante la seguente interpretazione autentica:

"I periodi di preavviso di cui all'art. 48 del presente Contratto vanno intesi quali periodi minimi da osservarsi in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Pertanto, si farà riferimento ai suddetti periodi minimi contrattuali salvo che dalla disdetta del rapporto stesso non scaturiscano periodi di più lunga durata.

Inoltre, con riferimento al 3° comma dell'art. 48, nel caso in cui la comunicazione con la quale viene effettuata la disdetta rechi una data diversa da quella relativa alla metà o alla fine di ciascun mese, la decorrenza del preavviso è immediata e al relativo periodo vanno aggiunti i giorni mancanti al completamento della quindicina successiva alla data della disdetta stessa".

## Art. 49 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO - PREVIDENZA

### Trattamento di fine rapporto<sup>1</sup>

1. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro spetta al lavoratore un trattamento di fine rapporto (TFR) ai sensi di quanto stabilito dalla legge 29 maggio 1982 n. 297 e dal presente articolo.

---

(\*) In materia di anticipazioni su TFR vedi Accordo Nazionale 29/3/83 a pag. 254

2. In applicazione dell'art. 1, comma 2° di detta legge, le Parti, con la seguente elencazione di voci retributive, definiscono la base di calcolo utile ai fini della determinazione del TFR:

- 1) Minimi tabellari (art. 34 CCNL par. "Stipendio-definizione").
- 2) Supplementi dei minimi (art. 34 CCNL par. "Supplementi dei minimi").
- 3) Aumenti di anzianità (art. 36 CCNL 1° comma).
- 4) Aumenti biennali di anzianità convenzionale (art. 18 CCNL 11/5/1976 par. "Aumenti biennali di anzianità convenzionale").
- 5) Assegno "ad personam" ex liv. sal. cat. (art. 34 CCNL)
- 6) Assegno ad personam ex livelli di funzione (art. 34 comma 1).
- 7) Ex Elemento retributivo integrativo (art. 34 comma 1)
- 8) Assegni di merito (art. 34 CCNL par. "Stipendio-definizione").
- 9) Assegni "ad personam" che seguono le sorti degli assegni di merito (art. 34 CCNL, 1° Dich. a Verb.).
- 10) Compenso "ad personam" di cui alla 2° Dich. a Verb. art. 21.
- 11) Assegni "ad personam" corrisposti ai lavoratori di cui alla lettera a) dell'art. 4 CCNL 1/8/79 per la riduzione dell'orario di lavoro a 42 ore settimanali, secondo quanto disposto dalla 5° Dichiarazione a Verb. art. 4 CCNL 29/5/1973 e dalla 7° Dich. a Verb. dell'art. 3 CCNL 21/4/1970.
- 12) Indennità impiegati con prestazione normale di 46 ore settimanali (art. 38 norma transitoria).
- 13) Indennità di contingenza (a partire dal 1/8/1982) + recuperi L. 418. 075.
- 14) 13° e 14° mensilità (art. 39 CCNL).
- 15) Assegno ad personam di cui all'art. 37, comma 24
- 16) Assegno (lire 3.000) corrisposto ai lavoratori con anzianità inferiore ai 6 anni ex accordo 11/7/1978.
- 17) Indennità di reperibilità mensile, intera o proporzionata compensativa dei casi di reperibilità di cui ai punti a) e b) del 2° comma e di cui al 3° comma dell'art. 22 CCNL.
- 18) Indennità di reperibilità giornaliera di cui al punto c), 2° comma dell'art. 22 CCNL, qualora sia corrisposta in via continuativa in relazione a schemi di turno prefissati e previa comunicazione scritta ai sensi del 1° comma del predetto art. 22 del Contratto.
- 19) Maggiorazioni dello stipendio orario per le ore notturne prestate in turno (art. 23, 13° comma).
- 20) Maggiorazioni dello stipendio orario per il lavoro notturno prestato

da lavoratori non turnisti che svolgono il loro normale lavoro in talune ore di notte (art. 23 par. comma 13).

21) Indennità turno in percentuale sul minimo tabellare integrato (art. 23, par. "Trattamento turnisti", 16° comma).

22) Compenso forfettario per prolungamento di orario in occasione del cambio turno (art. 23 CCNL par. "compenso ai capi turno . . ").

23) Indennità ore ordinarie domenicali per i turnisti (art. 23 CCNL par. "Prestazioni lavorative ordinarie... ").

24) Assegno "ad personam" ex indennità turno (art. 23 CCNL par. "trattamento a seguito cambio mansioni" e par. "Avvicendamento turnisti").

25) Assegno "ad personam" relativo ai compensi per lavoro straordinario forfettizzato (art. 23 CCNL 1/12/1991, par. "lavoro straordinario feriale, festivo e notturno", 15° comma).

26) Indennità alta montagna (art. 38 lettera A, 1° comma)

27) Indennità disagiata residenza (art. 38 lettera A, 2° comma).

28) Indennità guida auto - motomezzi di proprietà dell'Azienda (art. 38 lett. B, 5° comma)

29) Indennità rischio cassieri (art. 38 lettera D, 8° comma).

30) Indennità rischio esattori (art. 38 lettera D, 9° comma).

31) Indennità rischio in caso di frequente maneggio o responsabilità di denaro (art. 38 lettera D, 10° comma).

32) Indennità macchine fatturatrici, elettrocontabili scriventi e dei centri elaborazione dati (art. 38 lettera E, 11° comma).

33) Indennità macchine fatturatrici, elettrocontabili scriventi e dei centri elaborazione dati in caso di frequente uso delle stesse (art. 38 lettera E, 12° comma).

34) Compenso per gli addetti all'evacuazione scorie incandescenti nelle centrali termiche (art. 38, 3° Dich. a Verb).

35) Indennità capo formazione (art. 38 lettera H).

36) Indennità cantiere (art. 14).

37) Differenza sui minimi per mutamento di mansioni (art. 13).

38) Controvalore alloggio in conto reperibilità.

39) Maggiori importi indennità di reperibilità (art. 22 Norma transitoria)

40) Indennità ore di viaggio (art. 21 comma 9° e art. 22, 12° comma lettera a)

41) Indennità- di cui all'art. 21 commi 11 e 12 - per lavoro programmato non effettuato o effettuato in misura inferiore a tre ore nel 6° e 7° giorno settimanale o in giorno festivo infrasettimanale.

42) Indennità in caso di coincidenza del riposo compensativo con gior-

no festivo infrasettimanale (art. 24 comma 6°)

43) Indennità mancato preavviso per spostamento riposo compensativo (art. 24 6° comma)

44) Maggiorazioni previste al 4° e 5° comma dell'art. 24 e annessa Dichiarazione a Verbale a favore dei lavoratori che nel normale giorno di riposo settimanale lavorano 4 o più ore con relativo riposo compensativo.

45) Indennità per mancata fruizione del riposo domenicale una volta ogni 4 settimane (art. 24 comma 7°)

46) Compenso relativo alla festività di Pasqua e quello spettante ai lavoratori in caso di coincidenza con la domenica delle festività riconosciute a norma di legge o di Contratto (art. 24 comma 10)

47) Compenso giornaliero per ex festività non godute (art. 24 comma 12)

48) Compenso per lavoro compiuto, in relazione al turno di lavoro, in uno dei giorni festivi infrasettimanali (art. 23 comma 3).

49) Importo relativo alle 7 quote mensili dell'Assegno "ad personam" ex quota base del premio di produzione di cui all'art. 37 comma 21, limitatamente al personale assunto a partire dal 1° dicembre 1981 che non abbia fruito del computo della quota mensile del premio di produzione all'atto della ricostruzione del fondo di quiescenza al 31/5/1982.

50) Indennità lavori in galleria o in caverna (art. 38 lettera G).

51) Importo pari ai ventiquattresimi dell'aumento biennale da corrispondersi nelle ultime 6 mensilità di retribuzione in caso di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto a pensione (art. 36 comma 5).

52) Compensi per lavoro straordinario feriale, festivo e notturno limitatamente al 10% degli importi effettivamente percepiti a tale titolo dai lavoratori nel corso dell'anno di riferimento.

3. Oltre ai predetti elementi retributivi vanno inseriti nella base di calcolo utile per la determinazione del trattamento di fine rapporto anche tutte le indennità o compensi previsti per legge, qualora, gli stessi siano corrisposti in maniera fissa e continuativa.

4. Eventuali istituti aziendali sono inclusi nel computo del trattamento di fine rapporto solo ove tale computabilità sia già stata considerata dalle Parti ai fini della precedente indennità di fine lavoro. Le previsioni su tali istituti aziendali saranno ricondotte, previa contrattazione in sede locale, al rispetto della normativa del presente articolo sulla base di quanto previsto dal Contratto, tenuto conto che le Parti con la stipula del CCNL non hanno in-

teso modificare le condizioni di miglior favore acquisite dal lavoratore.

5. In materia di anticipazioni sul TFR valgono le disposizioni contenute nello specifico accordo sindacale nazionale 29 marzo 1983, allegato al presente Contratto<sup>(\*)</sup>.

## **Previdenza**

6. I lavoratori devono essere iscritti ai Fondi di Previdenza secondo quanto stabilito dalla legge. I contributi relativi sono a carico delle Aziende e dei lavoratori nelle misure stabilite dalla legge stessa.

## **Indennità in caso di morte**

7. Nel caso di morte del lavoratore l'indennità di preavviso e il trattamento di fine rapporto verranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni previste al riguardo dall'art. 2122 del Codice Civile.

8. In mancanza di tali aventi diritto, le spettanze di cui al comma precedente saranno corrisposte secondo le norme della successione legittima.

## **Norma transitoria**

Fino al 31/5/1982, troverà applicazione la normativa contenuta nell'art. 38 CCNL 1/8/1979 relativa all'indennità di licenziamento.

## **Art. 50 - CERTIFICATO DI LAVORO**

In caso di licenziamento o dimissioni per qualsiasi causa, l'Azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'Azienda, delle mansioni nella stessa disimpegnate e della categoria cui era assegnato.

---

(\*) vedi pag. 254

## CAPITOLO X

### LIBERTÀ SINDACALI

#### Art. 51 - LIBERTA' SINDACALI

##### Rappresentanze sindacali Unitarie (RSU)

##### *Modalità di costituzione e di funzionamento*

1. Il potere di iniziativa per la costituzione della RSU in Azienda è riconosciuto ai soggetti sindacali indicati nell'accordo Cispel/CGIL-CISL-UIL del 29/9/1994 che dichiarino formalmente di accettare il contenuto della presente intesa.

2. Le Parti si danno atto che la normativa contenuta nel presente paragrafo disciplina la RSU, di cui all'accordo interconfederale del 29/9/94 sopra citato, per il settore regolato dal CCNL per i dipendenti delle AEM.

3. Nelle Aziende, dove si è in presenza di entità organizzative e operative autonome situate sul territorio in punti diversi dalla sede principale, la RSU può articolarsi, in relazione alle caratteristiche di dette entità, con conseguente ripartizione del numero complessivo dei componenti in misura proporzionale al numero degli addetti occupati nelle diverse entità autonome medesime.

4. L'individuazione delle entità organizzative ed operative autonome di cui al comma precedente è oggetto di contrattazione tra l'Azienda e le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL.

5. Nei casi di cui al comma 3 ed in ogni altro caso ove la dimensione complessiva della RSU lo richieda, la funzione di coordinare le attività di competenza delle RSU e di rappresentare la medesima nei rapporti sindacali con la direzione aziendale sarà esercitata dai rappresentanti indicati ai sensi del 16° comma, 2° capoverso che assumeranno la veste di Comitato esecutivo.

6 Limitatamente agli aspetti di carattere negoziale, la RSU, entro un mese dalla sua costituzione, comunicherà all'Azienda i criteri che disciplinano la propria rappresentatività nei rapporti con la Direzione aziendale, tenuto conto di quanto indicato al comma 5.

7. Nelle Aziende pluricontratto la RSU, per quanto di competenza, si impegna a raccordarsi con le Rappresentanze di altri settori contrattuali al fine di individuare le modalità di coordinamento per eventuali esigenze di interlocuzione su argomenti di interesse generale in Azienda.

Tali modalità verranno comunicate alla Direzione aziendale.

### *Numero dei componenti*

8. In attuazione dell'accordo Cispel/OO.SS. confederali del 29/9/1994, le Parti concordano che, per quanto riguarda i dipendenti cui si applica il CCNL AEM, il numero dei componenti la RSU dell'Azienda sia definito in base ai seguenti criteri:

3 componenti da 16 a 100 dipendenti

4 componenti da 101 a 150       "

5 componenti da 151 a 250       "

6 componenti da 251 a 350       "

7 componenti da 351 a 600       "

9 componenti da 601 a 800       "

oltre 800 dipendenti 3 componenti ogni 500 dipendenti, o frazione di 500 dipendenti in aggiunta al numero di cui alla fascia precedente.

9. Ai fini della determinazione del numero dei componenti la RSU, va considerata la consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene l'elezione.

10. Le previsioni di cui al precedente 8° comma, sostituiscono quelle stabilite sulla stessa materia dall'accordo Cispel/OO.SS. confederali sopra citato.

### *Compiti e funzioni*

11. I compiti e le funzioni delle RSU sono quelli definiti dal CCNL.

### *Diritti e permessi sindacali*

12. Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni a livello aziendale, i componenti della RSU dispongono - in sostituzione dei permessi spettanti ai dirigenti delle rsa ai sensi dell'art. 23 della legge n. 300/1970 - del monte ore annuo globale di permessi sindacali retribuiti definito dal CCNL al successivo par. "permessi sindacali".

13. Ad integrazione di quanto stabilito dall'accordo interconfederale del 29/9/94, la ripartizione tra RSU e OO.SS del diritto ad indire le Assemblee è stabilita secondo le modalità indicate nel successivo comma 62, secondo capoverso.

14. Qualora nello svolgimento delle funzioni proprie una RSU dovesse valutare la necessità di dare luogo ad iniziative di mobilitazione finalizzate al corretto ed integrale svolgimento del proprio mandato potrà decidere e conseguentemente proporre alle "strutture" locali delle Federazioni sindacali di categoria azione di lotta. Lo sciopero verrà proclamato di intesa fra le RSU e le strutture locali delle Federazioni sindacali di categoria firmatarie dell'accordo applicativo della legge n. 146/90.

\* \* \*

15. Per quanto non espressamente previsto nel presente paragrafo si intendono richiamate le disposizioni di cui all'accordo interconfederale CISPEL-CGIL/CISL/UIIL 29/9/94.

\* \* \*

## Permessi sindacali

### A. *Permessi per i componenti le Rsu*

16. Ai componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) è attribuito, per l'espletamento dei propri compiti e funzioni a livello aziendale, un monte ore annuo di permessi sindacali retribuiti pari a 2,7 ore per il 1996, e 2,5 ore per gli anni 1997 e 1998 moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso l'Azienda al 30 settembre (31 dicembre per quanto riguarda l'anno 1996<sup>(7)</sup>) dell'anno precedente a quello di riferimento. Le 2,5 ore pro-capite costituiscono il monte ore anche per gli anni successivi al 1998, salvo modifiche in sede di rinnovo contrattuale.

17. Il beneficio di cui al comma precedente è attribuito in sostituzione dei permessi spettanti ai sensi dell'art. 23 della Legge n. 300/1970.

18. Il monte ore di cui al 16° comma è un limite invalicabile e pertanto non è ammessa la possibilità di fruire di anticipazioni sulle spettanze degli anni successivi né è possibile trasferire a questi ultimi eventuali residui di ore non utilizzate nell'anno di riferimento. Negli anni in cui è previsto il rinnovo della RSU, il monte ore complessivo annuale dei permessi retribuiti spettanti verrà suddiviso tra i componenti dell'organismo uscente e quelli della RSU subentrante in misura proporzionale ai mesi di rispettiva permanenza nella carica.

19. L'ammontare dei permessi sindacali di cui al 16° comma, è onnicomprensivo. In esso rientra tutta l'attività sindacale connessa allo svolgimento dei compiti e funzioni dei componenti le RSU compresa la partecipazione alle riunioni convocate dall'Azienda, ad eccezione di quella dedicata alla presentazione del conto economico consuntivo.

---

(7) Per quanto riguarda l'anno 1996, il monte ore permessi sindacali indicato sarà attribuito in misura proporzionale al tempo intercorrente tra la data di inizio dello svolgimento delle proprie funzioni da parte della RSU e il 31 dicembre. Quanto non proporzionalmente usufruito rispetto al monte ore annuo previsto per lo stesso 1996 a favore delle RSU, spetta alle OO.SS. stipulanti il CCNL per lo svolgimento delle attività di cui al successivo 8° comma (monte ore aziendale)

20. La fruizione dei permessi avverrà secondo le specifiche modalità previste dall'apposito paragrafo del presente articolo.

21. La RSU comunicherà all'Azienda le modalità di ripartizione tra i suoi componenti dei permessi sindacali spettanti. Le OO.SS. , nell'ambito della comunicazione con cui, in base all'art. 18 del Regolamento per l'elezione della RSU nelle AEM, si notifica l'avvenuta elezione, comunicheranno i nominativi delle persone abilitate agli adempimenti organizzativi e alla controfirma delle richieste dei permessi presentate dai beneficiari.

22. Esaurito il monte ore di cui al 16° comma, i componenti delle RSU eletti nelle liste delle OO.SS. stipulanti il CCNL, potranno fruire di ulteriori permessi per lo svolgimento dell'attività di competenza della RSU stessa attingendo al monte ore dell'Organizzazione sindacale di appartenenza.

23. Qualora, anche per effetto del cumulo dei permessi di cui al 16° comma e di quelli previsti al comma precedente, il singolo componente la RSU venga a superare il limite delle 300 ore annue, l'interessato dovrà concordare le modalità di fruizione dei permessi spettanti, sulla base di quanto stabilito al successivo 43° comma.

24. Del superamento del limite di 300 ore annue, verrà data comunicazione sia all'Azienda da cui dipende il lavoratore sia alla Federelettrica da parte della RSU, ove tale superamento si determini per effetto dell'attribuzione dei permessi relativi al solo monte ore della RSU stessa, da parte della Organizzazione sindacale di appartenenza quando detto limite annuo sia superato in conseguenza del cumulo.

25. Le richieste di permessi sindacali fruiti dal componente la RSU, attingendo dal monte ore della Organizzazione sindacale di appartenenza, verranno controfirmate dai dirigenti responsabili degli organismi di quest'ultima.

### ***b. Permessi per i componenti gli organismi direttivi sindacali***

#### ***B. 1 Monte ore aziendale***

26. In ogni Azienda, i componenti di Organismi direttivi delle OO.SS.

confederali nonché di Organismi direttivi nazionali, regionali e territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL hanno diritto a fruire, per lo svolgimento di attività sindacale connessa all'espletamento del mandato, di un monte ore annuo pari a 5 ore per il 1996, 4 ore per il 1997, 3,5 ore per il 1998 moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso l'Azienda al 30 settembre (31 dicembre per quanto riguarda l'anno 1996) dell'anno precedente a quello di riferimento. Relativamente al 1996, il monte ore di cui al precedente capoverso sarà aumentato del numero di ore proporzionalmente non fruite dai componenti le RSU secondo quanto previsto nella nota di cui al precedente 1° comma. Le 3,5 ore pro-quota capite costituiscono il monte ore anche per gli anni successivi al 1998, salvo modifiche in sede di rinnovo contrattuale.

#### *B. 2 Monte ore nazionale*

27. I componenti di Organismi direttivi delle OO.SS. confederali nonché di Organismi direttivi nazionali, regionali, territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL possono avvalersi inoltre di un monte ore annuo nazionale pari a 5,9 ore per il 1996, 5 ore per il 1997, 4,15 ore per il 1998 moltiplicato per il numero dei dipendenti cui si applica il CCNL elettrici in servizio presso tutte le Aziende associate alla Federelettrica al 30 settembre (31 dicembre per quanto riguarda l'anno 1996) dell'anno precedente a quello di riferimento. Le 4,15 ore pro-capite costituiscono il monte ore anche per gli anni successivi al 1998, salvo modifiche in sede di rinnovo contrattuale.

\* \* \*

28. La ripartizione del monte ore aziendale (tra le varie OO.SS.) e del monte ore nazionale (tra le Aziende e tra le OO.SS.) avverrà su indicazione che le Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente Contratto dovranno trasmettere alla Federelettrica secondo quanto previsto nello scambio di corrispondenza allegato al CCNL (v. all. n 16). "Il monte ore nazionale andrà ad aggiungersi, in ogni singola Azienda destinataria, al monte ore aziendale di cui al precedente punto B. 1 con modalità di utilizzazione che tengano conto del verbale di accordo stipulato tra Federelettrica e OO.SS. in data 4 giugno 1997.

29. Inoltre, ogni Organizzazione sindacale stipulante il presente Contratto comunicherà alle Aziende e alla Federelettrica, come previsto dalle specifiche modalità di fruizione di cui all'apposito paragrafo del presente articolo, gli elenchi dei lavoratori aventi diritto a fruire di permessi sindacali, elenchi, che dovranno essere trasmessi entro il 31 ottobre di ogni anno.

30. Le disponibilità quantitative di cui ai punti B. 1 e B. 2 verranno utilizzate per lo svolgimento delle forme di attività sindacale di seguito indicate alle lett. a) - b) - c).

*a) Attività sindacale a tempo pieno*

31. A coloro che ricoprono incarichi di responsabilità in seno agli Organismi direttivi delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, qualora l'impegno sindacale sia tale da non consentire loro la prestazione lavorativa a favore delle Aziende, viene consentito lo svolgimento di attività sindacale a tempo pieno nei limiti e secondo le modalità specificati nei commi successivi.

32. I dirigenti sindacali di cui sopra, vengono designati dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali di appartenenza ed i loro nominativi devono essere comunicati alle Aziende e alla Federelettrica entro il 30 novembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

33. Per i primi tre mesi di attività sindacale a tempo pieno detti lavoratori conservano il diritto al proprio posto di lavoro; successivamente, pur conservando la qualifica, vengono considerati "disponibili", con diritto delle Aziende alla copertura definitiva del posto.

34. Al termine del periodo di attività sindacale a tempo pieno - che di norma non può essere inferiore ad un anno - l'Azienda assegna all'interessato, un posto di lavoro possibilmente con la stessa qualifica e comunque di categoria pari a quella dell'inquadramento dell'interessato medesimo, comportante l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle da lui svolte prima di tale periodo e, salva diversa disponibilità del lavoratore, nella stessa località.

35. I lavoratori che abbiano avuto un passaggio di categoria, non possono svolgere attività sindacale a tempo pieno prima che sia trascorso un periodo di permanenza nel nuovo inquadramento di due anni per mansioni proprie delle categorie di gruppo A e di un anno per mansioni relative alle altre categorie. In relazione alla speciale collocazione dei quadri nel contesto organizzativo aziendale ed al carattere delle funzioni direttive espletate, i quadri stessi non possono svolgere attività sindacale a tempo pieno prima che sia trascorso un periodo di tre anni dalla nomina.

36. Ai dirigenti sindacali, di cui al presente paragrafo, sono applicate eventuali modifiche di inquadramento contrattualmente previste per la generalità dei lavoratori aventi la loro stessa qualifica, sempreché esse non siano correlate allo svolgimento di determinate attività lavorative e/o alla maturazione di specifica esperienza nella mansione. Tale ultima condizione decade nel caso in cui la modifica di inquadramento sia subordinata all'effettuazione di una verifica di idoneità.

37. Durante il periodo di attività sindacale a tempo pieno - convenzionalmente indicato in 1600 ore annue - ai dirigenti sindacali interessati verrà erogata la retribuzione corrispondente alla propria categoria di inquadramento. Nel caso di insorgenza durante il periodo di attività sindacale a tempo pieno di condizioni che configurino un'assenza retribuita a norma di legge e di Contratto, l'interessato è tenuto a darne comunicazione secondo le normali prassi al riguardo in vigore.

38. Il mancato godimento delle ferie e dei permessi per ex festività non dà titolo a compenso alcuno.

39. Le OO.SS. si impegnano a non designare di norma più di un dipendente a svolgere attività sindacale a tempo pieno nelle Aziende che occupano fino a 200 dipendenti, salvo casi eccezionali che saranno oggetto di esame tra le Parti in sede nazionale.

#### *b) Attività sindacale a tempo definito*

40. Per i dirigenti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, a tal fine individuati nominativamente dalle rispettive

Segreterie Nazionali, d'intesa con le Segreterie regionali e comunicati alle Aziende interessate e alla Federelettrica entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, è consentito il libero esercizio dell'attività sindacale entro determinati limiti compatibili con una proficua utilizzazione della prestazione lavorativa a favore dell'Azienda.

41. In relazione a tali esigenze di compatibilità i lavoratori indicati negli elenchi dei fruitori di permessi potranno ottenere, salvo motivi di eccezionali e inderogabili esigenze di servizio, permessi retribuiti entro un limite annuale di ore pari al 30% (480), 35% (560), 40% (640), 45% (720) e 50% (800) delle 1600 ore annue convenzionalmente stabilite nel par. "attività sindacale a tempo pieno", limite non modificabile nel corso dell'anno, fatti salvi i casi in cui eccezionalmente, in corso d'anno, dovessero essere comunicate, da parte delle Segreterie delle OO.SS. interessate, richieste di modifiche delle percentuali suddette, passaggi da uno all'altro dei regimi di attività sindacale, cessazione od immissioni di altri Dirigenti sindacali.

42. Tali variazioni peraltro possono avvenire sempreché ciò non comporti aumento del numero di ore massimo destinato a ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il CCNL.

43. I permessi di cui al presente paragrafo saranno fruiti con modalità da programmare e concordare tra la Direzione aziendale e il lavoratore che svolge attività sindacale a tempo definito tenendo conto dei criteri contenuti nella normativa contrattuale sul part-time. Margini di flessibilità e di modifica rispetto a quanto concordato sulle predette modalità di fruizione saranno possibili, previa comunicazione all'Azienda, in relazione a particolari esigenze contingenti del lavoratore interessato.

44. Oltre alla fruizione dei permessi sindacali di cui al presente paragrafo, il lavoratore ha diritto a fruire delle ferie e dei permessi retribuiti ex festività soppresse secondo le normali misure spettanti.

### *c) Permessi sindacali*

45. Permessi retribuiti sono concessi - per i motivi, nella misura e se-

condo le modalità precisate nel comma successivo - ai lavoratori non compresi nelle precedenti lettere a) e b), componenti gli Organi direttivi nazionali, regionali e territoriali (provinciali o zonali o comprensoriali o simili) delle Confederazioni sindacali e delle Organizzazioni dei lavoratori elettrici, stipulanti il presente CCNL nonché ai lavoratori componenti gli Organi di controllo ed i collegi dei probiviri.

46. I permessi di cui al comma precedente sono accordati, salvo ragioni di eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, per i seguenti motivi:

a) per la partecipazione alle riunioni degli Organi indicati nel comma stesso;

b) per la partecipazione a trattative sindacali;

c) per l'espletamento dell'attività sindacale rientrante nell'ambito del mandato, attività che normalmente dovrà svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro;

d) partecipazione, in qualità di delegati, ai Congressi delle varie istanze sindacali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL;

e) per la partecipazione a corsi di formazione sindacale.

47. Per tutte le attività di cui al precedente comma possono essere accordati allo stesso lavoratore permessi retribuiti per un numero di ore non superiore a 300 all'anno.

\* \* \*

48. Nel monte ore annuo dei permessi sindacali di cui al presente punto B), che assorbono quelli previsti dall'art. 30 della Legge n. 300/1970, sono comprese tutte le ore di permesso concesse ai beneficiari comprese quelle relative alla partecipazione agli incontri convocati dall'Azienda. Ore di permesso aggiuntive saranno concesse per la partecipazione alla riunione dedicata alla presentazione del conto economico consuntivo.

\* \* \*

49. Permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dal presente articolo verranno inoltre concessi per le operazioni strettamente necessarie allo svol-

gimento delle elezioni delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

*d) Procedura per la richiesta e la concessione dei permessi sindacali ai rappresentanti delle OO.SS. e delle RSU*

### *1) Causali dei permessi*

I permessi sindacali possono essere richiesti con riferimento ad una delle seguenti causali:

1.1) partecipazione a riunione di organismo sindacale od a Congressi nazionali e relativi Congressi regionali, territoriali e zionali/aziendali, in qualità di delegato ai Congressi stessi;

1.2) trattative od altri incontri con le Direzioni aziendali; e con delegazioni della Federelettrica anche a livello regionale;

1.3) espletamento del mandato;

1.4) partecipazione a corsi di formazione sindacale;

1.5) espletamento del mandato quale componente la RSU.

### *2) Soggetti interessati*

I permessi sindacali possono essere richiesti - per le causali indicate sub 1) - dai dipendenti AEM componenti:

2.1) gli Organismi direttivi delle Confederazioni sindacali e gli Organi direttivi nazionali, regionali territoriali (provinciali o zionali o comprensoriali o simili) delle Federazioni dei lavoratori elettrici stipulanti il CCNL, nonché gli Organi di controllo ed i Collegi dei probiviri.

Tali Organi riguardo alle OO.SS. dei lavoratori elettrici sono attualmente come segue individuati:

#### 2.1.1) FNLE nazionale

\* Comitato direttivo nazionale

\* Coordinamento nazionale del settore elettrico

- \* Coordinamento nazionale delle donne
- \* Coordinamento nazionale portatori di handicap
- \* Comitato nazionale dei Sindaci
- \* Collegio di verifica
- \* Ispettori

#### 2.1.2) FLAEI Nazionale

- \* Consiglio Generale
- \* Comitato esecutivo nazionale
- \* Segreteria nazionale
- \* Collegio nazionale dei sindaci
- \* Collegio dei Probiviri

#### 2.1.3) UILSP nazionale

- \* Comitato Centrale
- \* Consiglio Generale
- \* Segreteria nazionale
- \* Direzione nazionale
- \* Collegio nazionale dei Probiviri
- \* Collegio nazionale dei Sindaci Revisori dei Conti

#### 2.1.4) FNLE regionale

- \* Comitato direttivo regionale <sup>(8)</sup>
- \* Consiglio generale regionale
- \* Coordinamento regionale del settore elettrico
- \* Coordinamento regionale femminile
- \* Collegio regionale dei Sindaci

#### 2.1.5) FLAEI regionale

- \* Consiglio direttivo regionale
- \* Comitato esecutivo regionale
- \* Segreteria regionale
- \* Collegio regionale dei Revisori dei Conti

#### 2.1.6) UILSP regionale

- \* Comitato direttivo regionale

---

(8) Tutte le regioni tranne la Lombardia, Emilia e Liguria dove c'è il coordinamento regionale o territoriale

- \* Segreteria regionale
- \* Direzione regionale
- \* Collegio regionale dei Sindaci Revisori dei conti
- \* Collegio regionale dei Probiviri

2.1.7) FNLE comprensoriale

- \* Comitato direttivo comprensoriale <sup>(9)</sup>
- \* Coordinamento comprensoriale del settore elettrico
- \* Coordinamento comitati degli iscritti
- \* Coordinamento comprensoriale femminile
- \* Collegio dei Sindaci comprensoriale
- \* Comitato aziendale degli iscritti

2.1.8) FLAEI territoriale o zonale <sup>(10)</sup>

- \* Consiglio direttivo territoriale o zonale
- \* Segreteria territoriale o zonale
- \* Collegio dei Revisori dei Conti territoriali
- \* Sezione aziendale sindacale

2.1.9) UILSP territoriale o zonale

- \* Gruppo aziendale UILSP (GAU)
- \* Coordinamento GAU
- \* Segreteria territoriale coordinamento GAU

3) *Comunicazione da parte delle OO.SS. dei soggetti interessati*

I competenti Organi delle OO.SS. devono preventivamente comunicare:

3.1) alla Federelettrica, i nominativi dei dipendenti componenti Organi delle Confederazioni sindacali Organismi nazionali delle Federazioni sindacali elettriche, nonché quelli dei lavoratori designati in qualità di delegati ai Congressi nazionali delle Federazioni stesse;

(9) Solo nelle regioni Lombardia, Emilia, Liguria. Nelle altre è presente il coordinamento comprensoriale territoriale l'esecutivo comprensoriale territoriale.

(10) Si intende confermato che laddove siano contestualmente presenti in un ambito territoriale due o più strutture organizzative, sarà comunque soltanto una l'istanza sindacale di riferimento per i rapporti con le Direzioni delle Aziende.

3.2) alle Direzioni delle AEM, i nominativi dei dipendenti componenti organismi locali delle Federazioni sindacali elettriche, nonché i nominativi dei lavoratori designati in qualità di delegati ai Congressi regionali, territoriali, zonali/aziendali.

3.3) alle Direzioni aziendali, per il tramite della Federelettrica ai sensi dell'art. 18 del Regolamento per l'elezione della RSU nelle AEM i nominativi dei componenti le RSU nelle AEM che avranno poi titolo alla fruizione dei permessi sindacali di cui alla lett. A del presente paragrafo.

Le comunicazioni di cui sopra devono indicare:

- nome e cognome del dipendente
- Azienda di appartenenza  
(- numero di matricola)
- Ufficio o reparto di appartenenza
- Organismo sindacale del quale il lavoratore è componente, con specificazione della carica in esso ricoperta.

Eventuali sostituzioni devono essere tempestivamente, come sopra, comunicate evidenziando anche il nominativo del sostituto.

La Federelettrica provvede a comunicare alle competenti Direzioni aziendali i nominativi sub. 3.1) e 3.3) e relative variazioni.

Il servizio del personale delle Aziende provvede a comunicare agli Uffici o reparti interessati i nominativi sub. 3.1), 3.2) e 3.3) e relative variazioni.

#### *4) Richiesta di permesso*

Come normativa di carattere generale e fatto salvo quanto in appresso diversamente specificato, la richiesta del permesso sindacale di cui al precedente punto c) va effettuata per iscritto dal lavoratore interessato, utilizzando l'apposita modulistica, da consegnare al diretto superiore gerarchico per l'inoltro della richiesta stessa al Dirigente funzionalmente competente alla concessione del permesso.

La richiesta deve essere effettuata con un preavviso di almeno 24 ore, sal-

vo casi di particolare urgenza, secondo le procedure qui di seguito indicate.

4.1) Partecipazione a riunioni di organismo sindacale od a Congressi nazionali e relativi Congressi regionali e territoriali preparatori, in qualità di delegato ai Congressi stessi.

4.1.1) Partecipazioni a riunioni di Organismo sindacale.

Il nominativo del dirigente sindacale deve essere compreso tra quelli comunicati come sub 3).

Per fruire del permesso, il lavoratore interessato deve compilare l'apposito modulo (All. A), apponendo la sigla S1 nello spazio riservato alla causale.

Il richiedente deve indicare le ore (dalle ... alle ...) e/o il giorno/i (dal ... al ...) di assenza dal servizio (comprensiva, ovviamente, del tempo occorrente per eventuali spostamenti di andata/ritorno).

La richiesta deve essere controfirmata dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore e deve essere corredata dalla copia della lettera di convocazione dell'organo medesimo.

Eccezionalmente, tale lettera può essere esibita successivamente alla consegna del modulo e, comunque, in tempo utile a consentire l'esatta e tempestiva registrazione della specifica causale d'assenza, al fine della "chiusura" delle presenze mensili.

In casi eccezionali di assoluta urgenza, la richiesta può essere avanzata telefonicamente; il permesso verrà concesso con riserva e convalidato successivamente purché, in tempo utile, pervenga il modulo di richiesta corredata dalla lettera di convocazione. In caso di mancata regolarizzazione "a posteriori", le ore e/o i giorni di mancata prestazione lavorativa daranno luogo a correlativa trattenuta.

La stessa procedura dovrà essere osservata in caso di protrazione della riunione oltre il termine previsto nella richiesta di permesso.

4.1.2) Partecipazione a Congressi nazionali e relativi Congressi regionali, territoriali e zionali/aziendali, in qualità di delegato ai Congressi stessi.

Come precisato sub 3.1) e 3.2) i nominativi dei delegati ai Congressi devono essere tempestivamente comunicati:

a) per quanto riguarda i Congressi nazionali, dalle Segreterie nazionali

delle Federazioni alla Federelettrica, che, a sua volta, provvederà a darne notizia alle Direzioni aziendali per la concessione dei permessi;

b) per quanto concerne i Congressi regionali, territoriali e zonali/aziendali, dalle Segreterie regionali alle Direzioni aziendali che, a loro volta, provvederanno a darne notizia agli Uffici o Reparti interessati per la concessione dei permessi.

Per fruire del permesso il lavoratore interessato deve compilare l'apposito modulo apponendo la sigla S2 nello spazio riservato alla causale, per quanto riguarda i Congressi nazionali, e la sigla S3 per quanto concerne i Congressi regionali, territoriali e zonali/aziendali.

4.2) Trattative od altri incontri con le Direzioni aziendali e con delegazioni della Federelettrica anche al livello regionale.

Il nominativo del dirigente sindacale è quello comunicato come sub 3). Per la richiesta di permesso va utilizzato l'apposito Modulo, apponendo la sigla S4 nello spazio riservato alla causale.

Per le altre modalità di compilazione del modulo, si rinvia a quanto precisato sub 4.1.1).

I rappresentanti della Direzione aziendale presenti alla trattativa o all'incontro, prenderanno nota, su apposito modulo (All. B), dei nominativi dei lavoratori intervenuti in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali.

4.3) Espletamento del mandato.

Il nominativo del dirigente sindacale è quello comunicato come sub 3).

Per la richiesta di permesso va utilizzato l'apposito modulo, apponendo la sigla S5 nello spazio riservato alla causale.

Per la compilazione del modulo di richiesta, si rinvia a quanto indicato al punto 4.1.1).

4.4) Partecipazione a corsi di formazione sindacale.

Il nominativo del dirigente deve essere compreso fra quelli comunicati come sub 3).

Per fruire del permesso, il lavoratore interessato deve compilare l'apposito modulo, apponendo la sigla S6 nello spazio riservato alla causale. Per la compilazione del modulo di richiesta, si rinvia a quanto indicato sub 4.1.1.).

#### 4.5) Espletamento del mandato quale componente la RSU.

I nominativi delle persone a cui spettano i permessi sono quelli comunicati come sub 3).

Per fruire del permesso, il lavoratore interessato deve compilare l'apposito modello apponendo la sigla S7 nello spazio riservato alla causale.

Per le altre modalità di compilazione del modulo, si rinvia a quanto previsto sub 4.1.1).

I rappresentanti della Direzione aziendale, presenti alla trattativa o all'incontro, prenderanno nota, su apposito modulo (All. B) dei nominativi dei lavoratori intervenuti in rappresentanza della RSU.

\* \* \*

50. Le modalità di richiesta e di fruizione dei permessi sindacali di cui al presente articolo hanno carattere sperimentale e avranno validità per gli anni 1997 e 1998. Le Parti si incontreranno entro il 31 ottobre 1998 per valutare i risultati applicativi della normativa contrattuale riguardante tali aspetti per assumere le conseguenti determinazioni.

51. Le OO.SS. si impegnano, nel frattempo, a non determinare, per effetto della ripartizione del monte ore nazionale, situazioni di rilevanti scostamenti nelle singole Aziende dal numero medio di ore pro-capite stabilite dal presente articolo in favore delle OO.SS. stipulanti il CCNL.

## Quote sindacali

52. Le Aziende effettueranno le trattenute delle quote sindacali dei lavoratori per conto dei sindacati interessati, in base a delega rilasciata dal lavoratore giusta il modello allegato.

53. La misura della trattenuta - da operarsi su 14 mensilità dell'anno solare - deve essere unica per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto e deve essere stabilita in cifra fissa od in percentuale sullo stipendio mensile nonché, sull' assegno ad personam ex premio di produzione di cui all'art. 37 comma 24 del CCNL.

54. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna organizzazione sindacale nazionale dei lavoratori stipulanti 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.

55. 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.

56. Le Aziende entro il giorno 20 di ciascun mese effettueranno il versamento delle somme trattenute per "contributi sindacali" sulle retribuzioni del mese precedente agli Organi delle Federazioni stipulanti il presente Contratto che dalle Federazioni stesse verranno indicati alle Direzioni Aziendali.

57. Le deleghe vengono rilasciate a tempo indeterminato. Esse possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori interessati mediante comunicazione scritta indirizzata alla Direzione aziendale.

58. La revoca può essere contenuta anche in una nuova delega.

59. 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.

60. 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.

### **Assemblee di lavoratori - Locali per le riunioni sindacali**

61. I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nel luogo in cui prestano la loro opera, in locale messo a disposizione dall'Azienda, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

62. Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, dalle rappresentanze sindacali unitarie di cui all'apposito paragrafo del presente articolo e, singolarmente o congiuntamente, dalle strutture territoriali delle OO.SS, 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 sei delle dodici ore di cui al comma precedente, mentre per le restanti sei ore tale diritto è attribuito alle OO.SS.

63. Alle Assemblee indette dalle RSU possono partecipare, previa informazione alla Direzione dell'Azienda, dirigenti esterni delle OO.SS stipulanti il CCNL

64. Le OO.SS stipulanti il CCNL e la RSU potranno indire le Assemblee di lavoratori, osservando un preavviso di almeno 48 ore, salvo casi di particolare urgenza.

65. Le assemblee dovranno svolgersi all'inizio o alla fine dell'orario giornaliero di lavoro; esse dovranno altresì svolgersi in modo tale da consenti-

re il normale andamento del servizio elettrico, la salvaguardia degli impianti e non intralciare i rapporti con gli utenti.

66. L'Azienda metterà a disposizione delle OO. S stipulanti il CCNL e delle RSU che indicano le Assemblee il locale necessario per lo svolgimento delle relative riunioni.

### **Sedi sindacali**

67. L'Azienda, nei limiti del possibile, metterà a disposizione almeno un locale per le sedi delle RSU o, ove queste non fossero costituite, delle rappresentanze sindacali aziendali.

68. Nelle Aziende in cui siano presenti RSU e RSA, detti organismi usufruiranno dello stesso locale.

### **Dichiarazioni a Verbale**

*I)* Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto si impegnano a fare tutto quanto è nelle loro possibilità per unificare sul piano nazionale e per tutte le Organizzazioni stesse la misura in base alla quale dovranno essere operate le trattenute per contributi sindacali.

*II)* Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto dichiarano che, salvo revoca da parte dei singoli lavoratori interessati, le deleghe individuali attualmente in atto si ritengono valide.

**ALLEGATO A**

RICHIESTA DI PERMESSO .....

SINDACALE (Ufficio o reparto di appartenenza)

.....

..... sottoscritto ..... (matr .....)

in servizio presso ..... in qualità  
(ufficio o rep. appartenenza)

(\*\*) ..... chiede un permesso

ne ..... giorn ..... dalle ore ..... alle ore .....

per la seguente causale S (\*)

A tal fine allega .....

Data .....  
(firma dell'interessato)

.....  
(firma del responsabile dell'organismo)  
direttivo sindacale

.....  
(visto del dirigente)

(\*\*) Specificare la carica rivestita ai fini del permesso (es. Membro del direttivo  
....., etc.)

- (\*) S 1 = Partecipazione a riunione di organismo
- S 2 = Partecipazione a Congressi nazionali in qualità di delegato
- S 3 = Partecipazione ai Congressi regionali, territoriali zonali/aziendali in qualità di delegato
- S 4 = Trattative od altri incontri con le Direzioni aziendali con delegazioni della Federelettrica anche a livello regionale
- S 5 = Espletamento del mandato
- S 6 = Partecipazione a corsi di formazione sindacale
- S 7 = Espletamento del mandato quale componente la RSU

**ALLEGATO B**

ELENCO DEI PARTECIPANTI IN RAPPRESENTANZA DELLA RSU E DELLE OO.SS.  
ALLA RIUNIONE

Tenutasi il ..... dalle ore ..... alle ore .....

Per la RSU

(Nome e Cognome) (Ufficio o Reparto di appartenenza)

1° .....

2° .....

3° .....

Per le OO.SS.

- FNLE

(Nome e Cognome) (Ufficio o Reparto di appartenenza)

1° .....

2° .....

3° .....

- FLAEI

(Nome e Cognome) (Ufficio o Reparto di appartenenza)

1° .....

2° .....

3° .....

- UILSP

(Nome e Cognome) (Ufficio o Reparto di appartenenza)

1° .....

2° .....

3° .....

## ALLEGATI AL CONTRATTO

1. Regolamento sulle vertenze individuali
2. Modello di delega per trattenute sindacali
3. Protocollo su alcuni istituti da definire tra le Parti
4. Protocollo sulle azioni sociali
5. Assistenza legale ai lavoratori
6. Disciplina normativa riguardante gli addetti ai video terminali
7. Lettera della Federelettrica alle OO.SS. Nazionali
8. Dichiarazione comune in tema di bilinguismo nel Trentino- Alto Adige
9. Dichiarazione comune riguardo al servizio mensa
10. Dichiarazione comune riguardante la base di calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR)
11. Lettera della Federelettrica alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL sulle misure di carattere retributivo per i quadri
12. Lettera delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL alla Federelettrica in materia di accantonamento volontario pari allo 0,50% della retribuzione per il "Fondo di solidarietà"
13. Scambio di corrispondenza tra le Parti sul premio di anzianità
14. Lettera della Federelettrica alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL in materia di assunzione per chiamata individuale di figli o vedovi di dipendenti deceduti per infortunio sul lavoro
15. Lettera della Federelettrica alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL sulla dotazione di cercapersone al personale reperibile
16. Scambio di corrispondenza tra le Parti sui Permessi Sindacali
17. Lettera della Federelettrica alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL riguardante l'accesso dei lavoratori a part-time alle mense
18. Modello di richiesta alle Aziende per la concessione ai CRAEM dei contributi di cui al comma 3° dell'art. 45
19. Lettera della Federelettrica alle OO.SS. in tema di partecipazione a concorsi esterni dei dipendenti in servizio
20. Scambio di corrispondenza sui cantieristi
21. Protocollo sulla classificazione del personale

22. Protocollo sulla parte economica del CCNL
23. Protocollo sulla Previdenza complementare
24. Assistenza sanitaria integrativa
25. Protocollo sulla introduzione in via sperimentale, di modalità di tele lavoro domiciliare
26. Protocollo sulla disciplina degli accordi aziendali in funzione del riassetto del sistema contrattuale
27. Dichiarazione comune

## REGOLAMENTO DELLE VERTENZE INDIVIDUALI

1. Ogni vertenza individuale deve essere proposta dal lavoratore, tramite Rappresentanze sindacali Unitarie (RSU), alla Direzione aziendale, a mezzo di domanda motivata e sottoscritta dall'interessato.

2. Le Rappresentanze sindacali Unitarie (RSU) chiederanno l'accertamento in contraddittorio della situazione, che dovrà avvenire entro cinque giorni dalla richiesta, con la partecipazione dell'interessato, assistito dalle stesse Rappresentanze sindacali Unitarie (RSU) e dell'Azienda. Tali accertamenti non potranno riguardare più cinque casi al giorno.

3. La Direzione aziendale dovrà discutere la vertenza con le Rappresentanze sindacali Unitarie (RSU) entro dieci giorni dall'accertamento.

4. In caso di disaccordo dovrà essere redatto contestualmente dalle due Parti verbale in triplice esemplare, corredato da scheda contenente tutti i dati di fatto utili per l'esame della vertenza, ponendo in evidenza quelli sui quali le Parti non si dichiarino d'accordo.

5. Il verbale di disaccordo e i dati relativi devono essere rimessi entro dieci giorni al Sindacato territoriale ed alla Federelettrica.

6. A richiesta della parte più diligente, la Federelettrica provvederà alla convocazione presso l'Azienda interessata dei Delegati dei Sindacati territoriali o comprensoriali dei Lavoratori stipulanti il presente CCNL, assistiti dai Delegati dei Sindacati Regionali (o in mancanza da quelli delle Federazioni nazionali).

7. Essi avranno il compito di sentire le Parti e di tentare la composizione amichevole della vertenza, con che si riterrà esaurita l'azione conciliativa. Prima dell'avvio della fase di seconda istanza, il dipendente promotore della vertenza dovrà conferire formale mandato ad una delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

## MODELLO DI DELEGA PER TRATTENUTE SINDACALI

Spett.le A.E.M.

di.....

Il sottoscritto.....

in servizio alle dipendenze dell'A.E.M., nella provincia di.....

Reparto ..... Cat. .... delega con la presente la stessa A.E.M. ad operare sul suo stipendio mensile e, ove spettante, sull'assegno ad personam di cui al par. "Elemento distinto della Retribuzione" dell'art. per 14 mensilità di ciascun anno solare la trattenuta per contributo sindacale a favore della ..... a partire dal mese di ..... dell'anno .....

Ai fini della trattenuta di cui sopra qualora la stessa venga determinata in misura percentuale, il sottoscritto prende atto che il computo sarà effettuato sullo stipendio mensile e, ove spettante, sull'assegno ad personam di cui al par. "Assegno ad personam ex premio di produzione e ex Elemento distinto della Retribuzione" dell'art. 37.

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

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

Ai fini dell'istituto in questione, il sottoscritto esprime, ai sensi della legge n. 675/96, il consenso al trattamento dei dati personali, come individuato dall'art. 1, secondo comma lett. B della legge suddetta, e alla loro comunicazione nelle forme e nei limiti consentiti dalle norme vigenti.

In fede .....  
(Cognome e nome)

..... li .....

## **PROTOCOLLO SU ALCUNI ISTITUTI DA DEFINIRE TRA LE PARTI**

In relazione al confronto avvenuto in occasione del rinnovo del CCNL 1/12/1991, le Parti concordano di discutere le problematiche sulle Azioni sociali, sulle pari opportunità, sulla razionalizzazione dei trattamenti indennitari con l'impegno ad avviare la trattativa entro 10 giorni dalla firma del presente Contratto e a sottoscrivere un accordo su tali argomenti entro il 31/7/1996.

Per quanto riguarda i trattamenti indennitari, la discussione avverrà sulla base dei principi previsti nel Protocollo sulla rivisitazione della Parte normativa allegata al CCNL 1/12/1991, con le relative risorse economiche indicate nel verbale di accordo inserito in Appendice al Contratto, e sulla base del confronto finora avvenuto.

## PROTOCOLLO SULLE AZIONI SOCIALI

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

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

### *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 (quali, ad esempio l'A.V.I.S., la Caritas, la Lega italiana contro i tumori, l'A.N.F.A.S., il M.O.V.I.) sono portatrici, dal momento che si propongono, con spirito di solidarietà e senza alcuna finalità - diretta o indiretta - di lucro, di prestare un servizio in favore della collettività che sia al tempo stesso organizzato, competente e gratuito e vada ad incidere direttamente su quelle fasce del tessuto sociale del nostro Paese maggiormente bisognose di aiuto, ai fini di realizzare una migliore qualità della vita (svolgendo attività quali: promozione di iniziative per la donazione sangue, assistenza agli amma-

lati, sostegno agli anziani, riabilitazione degli handicappati, recupero dei tossicodipendenti).

In tale ottica, le AEM, si impegnano a valutare, con criteri di ampia disponibilità e senza peraltro trascurare 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, volte ad ottenere la concessione di aspettativa non superiore ad un anno (senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità) o di permessi non retribuiti, nonché - ricorrendone ovviamente tutti i presupposti contrattuali - l'effettuazione di lavoro part-time ovvero l'adozione di orari di lavoro individuali e ciò al fine di svolgere interventi rientranti nelle attività dell'Associazione o della cooperativa di solidarietà sociale a cui aderiscono.

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

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

#### *b) Volontariato Protezione civile*

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.

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 AEM danno assicurazione che ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante (ai sensi degli art. 31 e 32 della legge 26/2/1987 n. 49), che intendano prestare la loro opera in Paesi in via di sviluppo, potrà essere consentito di partecipare alle iniziative predette, mediante la concessione di un periodo di aspettativa ai sensi del punto 1 dell'art. 27 del CCNL di durata anche superiore a quella massima di un anno prevista da detta clausola contrattuale.

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

Le Aziende inoltre assicurano che, qualora l'effettuazione del periodo di servizio civile all'estero dia luogo alla definitiva dispensa dalla ferma militare obbligatoria, provvederà ad equiparare a tutti gli effetti contrattuali

detto periodo al servizio militare vero e proprio, e ciò previa presentazione da parte dell'interessato del foglio matricolare e della relativa dispensa rilasciata dal Ministero della Difesa.

*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*

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

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

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

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

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

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

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

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

In relazione a situazioni di particolare gravità, nei confronti dei dipendenti collocati in aspettativa per sottoporsi a programmi terapeutici o per assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado 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.

### *Alcolismo*

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

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

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

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

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

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

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

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

Nei confronti dei dipendenti che abbiano l'esigenza di assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purché convivente) alcolista nella fase di riabilitazione, l'Azienda si impegna a valutare, con criteri di ampia disponibilità, senza peraltro trascurare le esigenze organizzative e tecnico produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere: la concessione di aspettativa (senza alcuna corresponsione ma con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso, dei supplementi dei minimi e degli aumenti biennali) o la concessione di permessi non retribuiti e/o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto.

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

Quanto sopra vale nei confronti sia dei dipendenti disponibili a sottoporsi a terapie di recupero presso gli appositi organismi terapeutici sia di quelli che abbiano l'esigenza di assistere uno stretto congiunto alcolista nella fase di riabilitazione.

### *Aids*

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

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

Inoltre, nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di 1° grado o un parente di 2° grado purché convivente affetto da AIDS, le AEM - ferma restando la facoltà di concessione di permessi retribuiti in occasioni eccezionali, ai sensi dell'art. 26 del presente CCNL - si impegnano a valutare, con criteri di ampia disponibilità e senza peraltro trascurare le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere:

- la concessione di aspettativa (senza alcuna corresponsione ma con decorrenza di anzianità, ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso, dei sup-

plementi dei minimi e degli aumenti biennali) o di permessi non retribuiti, al fine di consentire l'assistenza del congiunto anche durante l'effettuazione di terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche o private;

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

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

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

### *Portatori di Handicap*

I principi dell'ordinamento in materia di diritti, integrazione sociale e assistenza della persona handicappata sono contenuti nella legge-quadro 5 febbraio 1992, n. 104.

In conformità di tale legge, ai lavoratori dipendenti sono riconosciute le seguenti provvidenze:

- prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro, di cui all'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), a favore della lavoratrice madre o, in alternativa, del lavoratore padre (anche adottivi) di minore handicappato;

- fruizione in alternativa al prolungamento dell'astensione facoltativa di cui al precedente punto, di due ore di permesso giornaliero retribuito, fino al compimento del terzo anno di vita del minore con handicap;

- diritto a tre giorni mensili di permesso retribuito, successivamente al compimento del terzo anno di vita del portatore di handicap, a favore della lavoratrice madre o, in alternativa, del lavoratore padre (anche adottivi) ovvero a favore del lavoratore che assista una persona con handicap (parente o affine entro il terzo grado, convivente);

- riconoscimento, a favore del genitore o del familiare lavoratore che assista con continuità un parente o affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, del diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e a non essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso;
- riconoscimento a favore del dipendente handicappato del diritto di usufruire delle due ore di permesso giornaliero retribuito o dei tre giorni mensili di permesso;
- riconoscimento a favore del dipendente handicappato del diritto a scegliere ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e a non essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso.

Le provvidenze di cui sopra sono applicabili nei casi di handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 della legge n. 104/1992 e con riferimento ai soggetti che non siano ricoverati a tempo pieno presso istituti specializzati.

Al fine di migliorare la tutela a favore dei portatori di handicap, in aggiunta alle predette provvidenze di legge, si prevede quanto segue.

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, portatore di handicap, l'Azienda - ferma restando la facoltà di concessione di permessi retribuiti in occasioni eccezionali, ai sensi dell' art. 26 del presente CCNL - si impegna a valutare, con criteri di ampia disponibilità, senza peraltro trascurare le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere:

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

In relazione a situazioni di particolare gravità, nei confronti dei dipendenti collocati in aspettativa per assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado 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.

\* \* \*

### *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.

## ASSISTENZA LEGALE AI LAVORATORI

Resta confermato il contenuto della seguente:

### **LETTERA INVIATA ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

**Oggetto:** *Assistenza legale a lavoratori incorsi in procedimenti penali nell'espletamento delle mansioni ad essi affidate.*

In relazione alle richieste che circa l'argomento in oggetto sono state da Voi formulate nel corso delle trattative per il rinnovo del CCNL 29 maggio 1973, Vi comunichiamo quanto segue.

Premesso che, a norma delle polizze assicurative in genere sottoscritte dalle Aziende, l'assistenza legale a lavoratori che incorrano in procedimenti giudiziari per eventuali responsabilità penali derivanti dall'espletamento delle mansioni ad essi affidate viene prestata dalle varie Società Assicuratrici, le Aziende continueranno ad adoperarsi nei confronti delle proprie Società Assicuratrici, al fine di ottenere che le stesse amplino il numero dei legali da ciascuna incaricati della trattazione delle vertenze in sede giudiziaria, e cioè per consentire al singolo lavoratore interessato di esprimere la sua preferenza per quello fra detti legali della Società Assicuratrice, che dovrà assisterlo in giudizio. Qualora, peraltro, il lavoratore interessato non ritenga di avvalersi dell'assistenza dei legali della Società Assicuratrice, potrà farsi assistere da un legale di sua fiducia, con onere a carico dell'Azienda, ovviamente nei limiti delle tariffe professionali.

Per l'eventuale prosecuzione del giudizio penale dopo che sia venuta a cessare la gestione della vertenza da parte della Società assicuratrice, le spese della relativa assistenza legale saranno del pari a carico della Azienda,

sia che il lavoratore si faccia assistere da un legale scelto tra quelli della Società Assicuratrice, sia che si faccia assistere da un legale di sua fiducia.

L'onere di assistenza legale a carico dell'Azienda, previsto nei precedenti due capoversi, è escluso nei casi di dolo o colpa grave del dipendente, accertati con sentenza passata in giudicato.

Distinti saluti.

## **DISCIPLINA NORMATIVA RIGUARDANTE GLI ADDETTI AI VIDEO TERMINALI**

Per quanto riguarda la disciplina di cui allo specifico allegato al CCNL 1/12/1991, le Parti si danno atto che la stessa è sostituita dalle disposizioni della legislazione vigente in materia di sicurezza e igiene del lavoro (DL 626/94 e 242/96)

**LETTERA DELLA FEDERELETTRICA ALLE OO.SS. NAZIONALI**

Spett.li  
Segreterie nazionali  
FNLE-FLAEI-UILSP

LORO SEDI

Facciamo riferimento alle intese raggiunte con le vostre delegazioni sindacali, in occasione della stipula del CCNL 1/12/91, in materia di pari opportunità.

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

Resta inteso che tali rimborsi spese saranno concessi ai sensi della normativa contrattuale sulle pari opportunità.

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

Distinti saluti.

## DICHIARAZIONE COMUNE

Le Parti si danno atto che per l'applicabilità di quanto previsto dall'art. 100 dello Statuto di autonomia del Trentino-Alto Adige e dal D.P.R. 752/76 e successive modificazioni in tema di bilinguismo per il personale delle Aziende Elettriche della Provincia di Bolzano, verrà stipulato apposito accordo tra gli organismi provinciali della Federelettrica e delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

## DICHIARAZIONE COMUNE

Su richiesta delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, le Parti a livello aziendale si incontreranno per valutare la possibilità dell'istituzione di mense e/o convenzioni a fronte di obiettive esigenze di funzionalità del servizio o di specifiche situazioni ambientali. In caso di istituzione di mensa o convenzione le Parti definiranno anche l'onere a carico dei lavoratori interessati.

## DICHIARAZIONE COMUNE

Le Parti si danno atto che, ad integrazione dell'Accordo Nazionale 10 marzo 1983, gli elementi costitutivi della base di calcolo utile ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto (TFR) sono quelli elencati nell'art. 49 del presente CCNL.

**LETTERA DELLA FEDERELETTRICA ALLE OO.SS.**

In relazione alla normativa di cui all'art. 10 - Quadri - del CCNL, Vi confermiamo che è nostro preciso intendimento utilizzare l'istituto concernente l'orario di lavoro, perché non si verifichino, per qualsiasi causa, situazioni di eccesso nelle retribuzioni dei quadri, quali potrebbero derivare da fenomeni collegati alla intrinseca difficoltà di determinare l'entità delle prestazioni straordinarie necessarie per lo svolgimento dell'attività dei quadri stessi, considerato che tali difficoltà non sarebbero agevolmente evitabili per la natura stessa di quelle attività.

## LETTERA DELLE OO.SS. ALLA FEDERELETTRICA

**Oggetto:** *Accantonamenti "0,50"*

Facciamo riferimento alla richiesta avanzata dalle Organizzazioni sindacali di categoria nel corso del negoziato di rinnovo del CCNL 1/8/1979, concernente l'introduzione di un accantonamento volontario di una quota dello 0,50% sulla retribuzione, da destinare ad un "Fondo di solidarietà", giusta le determinazioni adottate da CGIL - CISL - UIL.

Le scriventi Segreterie Nazionali, acquisita la disponibilità della Federelettrica ad operare la detta "volontaria trattenuta", si riservano di comunicare i criteri e le modalità per l'effettuazione della trattenuta medesima.

## LETTERA DELLE OO.SS. ALLA FEDERELETTRICA

**Oggetto:** *Premio di anzianità*

Le scriventi OO.SS. stipulanti il presente CCNL, a conoscenza della esistenza nella stragrande maggioranza delle Aziende aderenti alla Vs. Federazione di delibere delle singole C.A. riferite a quanto in oggetto, evidenziano l'opportunità di un'azione da parte Vostra di sensibilizzazione tesa alla generalizzazione dell'istituto.

Nel contempo, ed al fine di assegnare a tale autonoma deliberazione un significato sufficientemente omogeneo, indicano come valori minimali delle entità da erogarsi quelli di una mensilità e di 1/3 di mensilità al raggiungimento rispettivamente dei 35 e 25 anni di anzianità di servizio.

Distinti saluti.

Spett.li  
Segreterie Nazionali  
FNLE-FLAEI-UILSP

**Oggetto:** *Premio di anzianità*

Prendiamo atto di quanto da Voi indicato nella Vostra nota con pari oggetto.

Per parte nostra si porteranno a conoscenza delle nostre Aziende associate le Vostre richieste.

Distinti saluti.

**LETTERA DELLA FEDERELETTRICA ALLE OO.SS. NAZIONALI**

Spett.li  
Segreterie Nazionali  
FNLE-FLAEI-UILSP

R O M A

**Oggetto:** *Assunzione per chiamata individuale di figli o vedovi di dipendenti deceduti o dichiarati totalmente inabili per infortunio sul lavoro.*

Ci riferiamo alla Vostra richiesta per l'assunzione per chiamata individuale in favore di figli o vedove/i di dipendenti deceduti o dichiarati totalmente inabili per infortunio occorso durante lo svolgimento dell'attività lavorativa e/o sindacale.

Al riguardo, Vi facciamo presente che provvederemo a richiamare l'attenzione delle Aziende affinché, nel caso in cui si verificano gli infortuni in oggetto, le stesse valutino, nella loro piena autonomia decisionale, la possibilità di adottare provvedimenti in senso conforme alle Vostre richieste quando risulti inequivocabile il nesso di causalità diretto tra l'espletamento di detta attività e l'infortunio stesso, tenuto anche conto della necessità che le persone da assumere siano disoccupate o precarie.

Distinti saluti.

**LETTERA DELLA FEDERELETTRICA ALLE OO.SS.**

Spett.li  
Segreterie Nazionali  
FNLE-FLAEI-UILSP

In riferimento alle intese intercorse in occasione delle trattative per il rinnovo del CCNL 1/7/1986, Vi confermiamo il nostro orientamento circa l'opportunità che le Aziende adottino tutte le misure di carattere organizzativo ed operativo per favorire un efficace espletamento del servizio di reperibilità nell'interesse delle Aziende stesse e dei lavoratori, sia dell'utenza.

A tal fine, Vi assicuriamo che sarà nostra cura richiamare l'attenzione delle AEM affinché verifichino, ciascuna in relazione alla propria realtà locale, l'esistenza di obiettive condizioni per dotare il personale reperibile di apparecchiature cercapersone valutando anche le effettive necessità organizzative nonché le difficoltà di ordine tecnico che si potrebbero incontrare nella sperimentazione e messa a punto delle apparecchiature medesime.

Vi assicuriamo inoltre di adoperarci affinché le Aziende comunichino alle OO.SS. aziendali stipulanti il presente CCNL, in un apposito confronto, entro un anno dalla data di stipula del CCNL, i risultati delle verifiche di cui sopra.

Vi confermiamo, infine, la nostra disponibilità ad effettuare entro la vigenza contrattuale un confronto a livello nazionale sulla situazione in atto nel settore in merito all'argomento in oggetto.

Distinti saluti.

## SCAMBIO DI CORRISPONDENZA TRA LE PARTI SUI PERMESSI SINDACALI

Roma, .....

Spett.le  
FEDERELETTRICA  
via Cavour, 179/A

00184 R O M A

In applicazione di quanto concordato, in fase di rinnovo contrattuale, in materia di Art. 51 - Libertà sindacali - nonché di quanto verbalmente convenuto, vi confermiamo quanto segue.

Le Segreterie nazionali FNLE-FLAEI-UILSP si impegnano a fornire alla Federelettrica entro il 30 novembre di ciascun anno precedente a quello di riferimento l'elenco nominativo, ripartito per singole Aziende, dei propri dirigenti designati a svolgere attività sindacale a tempo pieno.

La FEDERELETTRICA dovrà fornire a queste Segreterie le seguenti informazioni, alla data appresso indicata:

- numero totale dei dipendenti regolati dal contratto FEDERELETTRICA;
- elenco delle Aziende e numero totale dei dipendenti di ciascuna di esse;
- dati riguardanti il numero degli iscritti alle singole Organizzazioni sindacali Azienda per Azienda.

A tale proposito si precisa che il numero dei dipendenti sopra citato corrisponde ai dati rilevati al 30 settembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

I valori sopra elencati dovranno essere comunicati entro il 15 novembre di ciascuno anno.

Le Segreterie Nazionali FNLE, FLAEI e UILSP si impegnano, entro 30 giorni dal ricevimento delle suddette informazioni, a comunicare alla FEDERELETTRICA la ripartizione tra le OO.SS. sia del monte ore nazionale, sia della quota parte riservata alla gestione aziendale.

Entro i successivi quindici giorni ciascuna Segreteria Nazionale comunicherà alla FEDERELETTRICA:

- la ripartizione Azienda per Azienda del proprio fondo nazionale;
- l'elenco nominativo, ripartito per singole Aziende, dei propri dirigenti designati a svolgere attività sindacale a tempo definito e delle relative percentuali di utilizzazione.

Eventuali variazioni delle informazioni, che dovranno essere fornite dalle scriventi Segreterie, purché entro i limiti globali definiti dall'Art. 51, devono essere segnalate alla FEDERELETTRICA ed alle Aziende interessate entro le seguenti date:

- 10 maggio
- 10 luglio
- 10 ottobre

ed avranno efficacia dal primo giorno del mese successivo alle date sopra indicate.

Le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali informeranno con sollecitudine la FEDERELETTRICA di qualsiasi variazione degli Organismi Nazionali.

Le Segreterie sindacali regionali, territoriali e zonali daranno analoga informativa, ciascuna per i propri organismi, alle Direzioni Aziendali.

Le Aziende dovranno comunicare trimestralmente alle Segreterie regionali e nazionali i dati relativi alla fruizione dei permessi sindacali.

Le Aziende inoltre provvederanno a segnalare mensilmente sul foglio paga ai singoli interessati lo stato di fruizione dei permessi sindacali.

Per quanto riguarda le situazioni di cumulo dei permessi sindacali di cui ai commi 22 e 23 dell'art. 51 del CCNL, in deroga a quanto previsto dal successivo comma 21 di detto articolo, dovrà essere consentito ai dipendenti interessati di avere a disposizione, per effetto del cumulo stesso, un monte ore annuo individuale diverso da quelli corrispondenti alle percentuali indicate nel citato 21° comma dell'art. 51.

Infine, considerate le particolari vicende applicative determinatesi su tale istituto nel periodo interessato delle trattative per la stipula del CCNL 9/7/96, si richiama quanto convenuto al tavolo delle trattative e cioè che la situazione relativa all'ammontare dei permessi dell'anno 1996 è da considerarsi definitivamente chiusa sulla base di quanto è stato fruito dai soggetti sindacali nelle singole Aziende.

LE SEGRETERIE NAZIONALI  
FNLE FLAEI UILSP

Roma, .....

Spett.li  
Segreterie Nazionali  
FNLE-FLAEI-UILSP  
LORO SEDI

Vi diamo atto che quanto contenuto nella Vostra lettera in data odierna corrisponde alle intese raggiunte.

LA FEDERELETTRICA

**LETTERA DELLA FEDERELETTRICA ALLE OO.SS.**

Spett.li  
Segreterie Nazionali  
FNLE-FLAEI-UILSP

LORO SEDI

Si fa riferimento alle intese intercorse in occasione della stipula del CCNL 1/12/1991 relativamente alla Vostra richiesta di consentire ai dipendenti con orario di lavoro a tempo parziale l'accesso alle mense ove, naturalmente, queste ultime siano esistenti.

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

Distinti saluti.

ALLEGATO N. 18

**MODELLO DI RICHIESTA ALLE AZIENDE PER LA CONCESSIONE  
AI CRAEM DEI CONTRIBUTI DI CUI AL COMMA 3 DELL'ART. 45.**

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

Le scriventi Organizzazioni sindacali, in applicazione di quanto previsto dall'art. 45 comma 3°, primo capoverso del CCNL, con la presente chiedono l'erogazione delle risorse finanziarie riguardanti i sussidi ai fini assistenziali per l'anno .....

Resta inteso che, fatto salvo il rispetto di quanto previsto al suddetto 3° comma, 2° capoverso, la fruizione da parte dei lavoratori di tali sussidi avverrà nell'ambito delle leggi vigenti, dell'art. 11 dello Statuto dei lavoratori e dei regolamenti che il CRAEM aziendale autonomamente e liberamente ha adottato.

Distinti saluti.

LE SEGRETERIE TERRITORIALI FNLE-FLAEI-UILSP

**LETTERA DELLA FEDERELETTRICA ALLE OO.SS.**

In riferimento alle richieste da Voi avanzate in occasione delle trattative per il rinnovo del CCNL 1/12/1991, Vi confermiamo che, qualora l'Azienda effettui una selezione pubblica per procedere ad assunzioni di personale dall'esterno, sarà garantita ai dipendenti in servizio, ammessi a partecipare in quanto in possesso dei requisiti e dei titoli richiesti dal bando di selezione, la continuità del rapporto di lavoro e la conseguente conservazione dell'anzianità precedentemente maturata, in caso detti dipendenti risultassero vincitori della selezione stessa.

## **LETTERA DELLA FEDERELETTRICA ALLE OO.SS.**

Spett.li  
Segreterie Nazionali  
FNLE-FLAEI-UILSP

Con riferimento all'indennità di cantiere prevista dall'art. 14, punto 15, del CCNL 1/12/1991, si è inteso riconoscere un indennizzo ai dipendenti quando questi devono sopportare concreti disagi per la vita nei cantieri per la realizzazione di grandi opere di ingegneria civile, di elettrodotti, di stazioni elettriche, ecc..

In particolare, si è fatto riferimento ai disagi conseguenti alla necessità per le maestranze di mutare la propria sede di lavoro con pernottamento presso il cantiere, oppure, per evitare tale pernottamento, ai disagi per i lavoratori di dover affrontare significativi spostamenti per recarsi sul cantiere stesso e per rientrare al termine della giornata lavorativa nella propria originaria sede di lavoro.

L'indennità non spetta quando la nuova sede di lavoro (il cantiere presso cui il lavoratore deve prestare servizio) si trovi nelle vicinanze della residenza dell'interessato.

Distinti saluti.

## **LETTERA DELLE OO.SS. ALLA FEDERELETTRICA**

In risposta alla Vostra lettera in data odierna, Vi confermiamo che l'interpretazione dell'art. 14 del CCNL sull'indennità cantiere è quella esplicitata nella lettera medesima.

Distinti saluti.

## PROTOCOLLO SULLA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le Parti si danno atto che l'attuale disciplina sulla classificazione del Personale è la risultante di una stratificazione normativa succedutasi nel tempo e nei diversi rinnovi contrattuali (declaratorie degli inquadramenti definiti nel CCNL del 1970 - con integrazione scaturita dalla trasformazione dell'istituto dei livelli di professionalità nel Contratto 1/3/1989 -; esemplificazioni inserite nel tessuto contrattuale con un successivo Accordo nazionale nell'anno 1991).

Ciò posto, Federelettrica e OO.SS. concordano sulla necessità di riscrivere la normativa in questione in un quadro organico che si riferisca all'attuale realtà delle AEM e che tenga conto delle possibili modificazioni e dello sviluppo del sistema organizzativo aziendale, con riferimento anche alla realtà delle Aziende pluriservizio.

A tal fine, Federelettrica e OO.SS. convengono di costituire una Commissione mista con il compito di approfondire la materia dopo la stipula del CCNL.

Di conseguenza, come indirizzo per i lavori della Commissione mista, le Parti convengono di sviluppare un nuovo modello normativo sulla classificazione del personale che sappia rispondere in modo adeguato alle attuali realtà modificate dalle Aziende e che tenga conto della evoluzione organizzativa futura.

Le Parti concordano che in seno alla Commissione mista di cui sopra venga approfondita anche la materia riguardante il trattamento laureati, diplomati e licenziati da istituti professionali a indirizzo tecnico o scuole similari di cui all'art. 11 del CCNL 1/12/1991. Tale argomento sarà affrontato prioritariamente, al fine di consentire alle Parti la definizione di una nuova normativa entro il mese di giugno 1998.

Per quanto riguarda la classificazione del personale, la Commissione mista dovrà concludere i suoi lavori entro giugno 1998 e le risultanze degli approfondimenti effettuati verranno utilizzate in vista di una successiva revisione normativa dell'istituto da definire in occasione del rinnovo del presente Contratto.

## PROTOCOLLO SULLA PARTE ECONOMICA DEL CCNL

Fermo restando quanto previsto dall'art. 7 "Decorrenza e durata", le Parti convengono che il presente CCNL, per quanto riguarda la parte retributiva, ha validità dall'1/1/1995 al 31/12/1997.

In ordine all'anno 1995, oltre all'indennità di vacanza contrattuale di cui al Protocollo Governo-Parti sociali del 23/7/93, è prevista la corresponsione di un importo "una tantum" (v. rispettivamente tabelle 1,2 e 3 dell'allegato all'art. 34) a tacitazione definitiva di ogni e qualsiasi richiesta e rivendicazione sindacale per detto anno in sede di contrattazione per la definizione degli incrementi retributivi relativi all'anno 1998.

Per quanto riguarda gli anni 1996 e 1997, nel darsi reciprocamente atto che sono state rispettate le previsioni del citato Protocollo Governo-Parti sociali del 23/7/1993, le Parti concordano i nuovi minimi tabellari mensili nelle misure e con le decorrenze indicate nella tab. A dell'art. 34.

Per il periodo 1-1/31-5-1996, all'indennità di vacanza contrattuale, si aggiunge un ulteriore importo a titolo di "una tantum" (v. tabelle di cui al citato allegato all'art. 34).

Le modalità di corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale e delle "una tantum" sono riportate nell'apposito paragrafo inserito nello stesso allegato all'art. 34.

## PROTOCOLLO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Considerate le normative di riforma del sistema previdenziale di recente emanate, e in particolare la modifica dei trattamenti pensionistici di cui alla legge n. 335/1995, le Parti concordano di procedere alla istituzione, a favore dei dipendenti delle AEM, di un sistema di previdenza complementare.

A tal fine, tra Federelettrica e OO.SS. viene costituita un'apposita Commissione che dovrà effettuare gli approfondimenti necessari sulle normative di legge che interessano la materia (aspetti giuridico-istituzionali, finanziari, fiscali) e sulle modalità di costituzione di un Fondo di previdenza integrativa (requisiti per l'ammissione fermo restando il principio della volontarietà per l'adesione dei lavoratori, caratteristiche e ammontare della contribuzione, possibilità di iniziative congiunte con altri settori dei servizi pubblici locali, tempi di realizzazione del Fondo stesso).

Gli oneri a carico delle Aziende vanno individuati nel rispetto di quanto previsto dal Protocollo Governo - Parti sociali del luglio 1993.

La Commissione di cui sopra, che potrà avvalersi anche della collaborazione di esperti esterni, sarà composta da 6 rappresentanti della Federelettrica e da 6 rappresentanti delle OO.SS.. Essa inizierà i suoi lavori entro il mese di giugno 1996 e dovrà predisporre una bozza di Statuto entro il 31/12/1996 da sottoporre alla ratifica delle Parti.

## ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

In relazione alle opportunità previste dal D.L.vo n. 517/1993, le Parti concordano di attivare specifici interventi in materia di assistenza sanitaria integrativa.

A tal fine, verranno avviati, entro un mese dalla stipula del nuovo Contratto, degli approfondimenti necessari a definire le modalità e gli strumenti in cui dovranno concretizzarsi tali interventi, tenendo anche conto dei Provvedimenti che fossero emanati in attuazione del citato D.L.vo n. 517/93.

Nel frattempo, gli interventi per l'assistenza integrativa vengono affidati alla gestione dei CRAEM aziendali e si concretizzano attraverso l'erogazione di appositi sussidi o la stipula di Convenzioni con istituti di assicurazione o direttamente con strutture sanitarie che consentano l'utilizzazione di prestazioni integrative.

Per il relativo finanziamento, i CRAEM utilizzeranno una quota specifica delle risorse economiche stabilite dal CCNL per detti circoli nell'ambito delle disponibilità previste dai rinnovi contrattuali (v. specifico accordo riportato in appendice al Contratto).

Fino a concorrenza dell'importo previsto in materia di assistenza sanitaria integrativa le Aziende, ove non siano stati costituiti i CRAEM, si impegnano al rimborso delle spese sostenute dai lavoratori per l'adesione a forme di assistenza sanitaria integrativa attraverso CRAEM di altre Aziende.

In sede di effettuazione degli approfondimenti di cui al precedente 2° comma, verrà esaminata la possibilità di un incremento di risorse economiche da destinare all'istituto in oggetto negli anni successivi alla vigenza economica del presente CCNL.

## **PROTOCOLLO SULLA INTRODUZIONE, IN VIA SPERIMENTALE, DI MODALITA' DI TELELAVORO DOMICILIARE**

La Federelettrica e le OO.SS. FNLE-FLAEI-UILSP si danno atto che, a fronte della opportunità di rendere più flessibile l'articolazione e lo svolgimento delle prestazioni lavorative e del sempre più consistente incremento nell'impiego di tecnologie informatiche, potranno essere individuate, a livello aziendale, attività per le quali effettuare una sperimentazione di telelavoro domiciliare, anche al fine di contribuire ad un miglioramento delle condizioni ambientali e sociali delle aree urbane.

A tal fine le Parti si danno ulteriormente atto che, previo specifico accordo in sede locale, potranno essere avviate sperimentazioni non superiori a 12 mesi, soggette a verifica di funzionalità, sulla base dei seguenti parametri economico-normativi di massima, che potranno essere ulteriormente specificati in sede di definizione delle intese a livello locale:

a) per l'effettuazione della sperimentazione è consentita l'assunzione di personale con Contratto di lavoro a tempo determinato, anche con orario di lavoro part-time;

b) in caso di sperimentazione con personale già in servizio l'adesione dovrà essere volontaria, mediante presentazione di apposita domanda, e potrà essere realizzata anche con trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time;

c) in relazione alle particolari modalità di svolgimento della prestazione di telelavoro domiciliare, le condizioni generali della sperimentazione dovranno assicurare il rispetto di tutte le disposizioni di legge, con particolare riferimento all'art. 4 della legge 300/70 ed al decreto legislativo 626/94 riguardante la sicurezza dei luoghi di lavoro;

d) le Aziende si impegneranno ad attuare, in caso di necessità, attività formative specifiche finalizzate al buon esito della sperimentazione ed indirizzate sia all'ambito professionale che agli aspetti sociali della sperimentazione stessa;

e) le Aziende garantiranno, inoltre, adeguati livelli di comunicazione, sia di carattere aziendale che sindacale, per il personale in lavoro domiciliare;

f) saranno programmati rientri periodici in Azienda, anche limitati alla singola giornata, per contatti e verifiche di tipo organizzativo;

g) le attività oggetto di sperimentazione verranno svolte presso il domicilio del lavoratore, con attrezzature poste a disposizione dall'Azienda, in uno spazio reso disponibile dal lavoratore ed adibito in via esclusiva alle attività stesse; tutti i maggiori oneri o spese connesse alle particolari caratteristiche di svolgimento della prestazione verranno compensati con le modalità ed i limiti stabiliti dalla contrattazione a livello aziendale.

La Federelettrica e le OO.S. FNLE-FLAEI-UILSP valuteranno la possibilità di istituire un osservatorio nazionale per seguire l'andamento del fenomeno nell'arco della durata del presente CCNL, anche al fine di una regolamentazione definitiva del nuovo istituto.

## **PROTOCOLLO SULLA DISCIPLINA DEGLI ACCORDI AZIENDALI IN FUNZIONE DEL RIASSETTO DEL SISTEMA CONTRATTUALE**

Nel richiamare quanto previsto all'art. 1 del presente CCNL sugli ambiti di negoziazione e sulla specializzazione dei livelli di contrattazione, le Parti ribadiscono che il nuovo assetto delle relazioni industriali, delineato nella disciplina del Contratto, è finalizzato, in linea con gli indirizzi del Protocollo del luglio 1993, ad una maggiore efficacia del sistema contrattuale.

Per realizzare un'interlocuzione tra le Parti conseguente a quanto sopra, Federelettrica e OO.SS. concordano sulla necessità che il complesso della disciplina collettiva oggi in vigore nelle Aziende, in cui si applica il presente Contratto, sia affrontata dalle Parti in sede locale per realizzare una situazione di coerenza con i nuovi assetti contrattuali.

Pertanto, gli accordi aziendali che, in difformità dai principi sui livelli di contrattazione posti dal Protocollo del luglio '93, abbiano effetti normativo/economici aggiuntivi rispetto al Contratto nazionale, che non siano stati oggetto di armonizzazione ai sensi del CCNL 1/12/1991 e che non abbiano perso efficacia in quanto non di mera attuazione di normative del vecchio CCNL non più contenute nel Contratto vigente, saranno rinegoziati dalle Parti in sede locale entro 6 mesi dalla stipula del CCNL per la definizione di una normativa che riconduca, nei tempi necessari, detti accordi aziendali alla normativa prevista dal presente Contratto nazionale. Decorso tale termine senza che sia stata definita una nuova disciplina, la trattativa proseguirà fra le Parti sempre a livello locale con l'assistenza della Federelettrica e delle OO.SS. nazionali e dovrà svolgersi entro il mese successivo.

Le Parti si danno atto che con la stipula del CCNL non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dal lavoratore.

## DICHIARAZIONE COMUNE

In relazione al nuovo assetto definito nel CCNL 9/7/1996 in materia di relazioni industriali, con particolare riferimento alle forme di interlocuzione previste, le Parti concordano che i testi delle normative contrattuali che non sono state oggetto di modifica nel corso del rinnovo del CCNL, vanno armonizzati in sede di collazione nel modo che segue:

- la parola "confronto" con la nuova forma di interlocuzione relativa alla consultazione;
- le parole "informazione/informativa" con le nuove forme di interlocuzione relative alla informazione e alla comunicazione.

## APPENDICE

- Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori)
- Protocollo d'intesa Cispel/Cgil-Cisl-Uil del 20/7/1989
- Accordo Nazionale Federelettrica - OO.SS. 29 marzo 1983 (anticipazioni sul trattamento di fine rapporto) con le ultime integrazioni apportate in sede di rinnovo del CCNL 1/12/1991
- Accordo Nazionale Federelettrica - OO.SS. 1° febbraio 1985 (vertenza intermedia al CCNL 1/2/83)
- Accordo Nazionale Federelettrica - OO.SS. 8/5/1991 (classificazione del personale)
- Legge n. 146/1990 e accordo nazionale di attuazione Federelettrica-OO.SS. 11.11.1991
- Accordo nazionale Federelettrica-OO.SS. 5-12-1991 sui costi connessi alla rivisitazione della parte normativa del CCNL
- Accordo nazionale Federelettrica - OO.SS. 9.7.1996 sui finanziamenti ai CRAEM
- Accordo sui permessi sindacali (Alto Adige)
- Accordo nazionale Federelettrica - OO.SS. 12/12/1995 sulla individuazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- Accordo nazionale Federelettrica - OO.SS. 9/7/96 (regolamenti per l'elezione dei RLS e delle RSU)

Legge 20 maggio 1970, n. 300

## **NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTA' E DIGNITA' DEI LAVORATORI, DELLA LIBERTA' SINDACALE E DELL'ATTIVITA' SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO**

### **TITOLO I DELLA LIBERTA' E DIGNITA' DEL LAVORATORE**

#### **Art. 1 - Libertà di opinione**

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della costituzione e delle norme della presente legge.

#### **Art. 2 - Guardie giurate**

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 113 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

E' fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

### **Art. 3 - Personale di vigilanza**

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

### **Art. 4 - Impianti audiovisivi**

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive, ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo

con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

## **Art. 5 - Accertamenti sanitari**

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

## **Art. 6 - Visite personali di controllo**

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, fermo restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità, devono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al

successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministero per il lavoro e la previdenza sociale.

### **Art. 7 - Sanzioni disciplinari**

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un ter-

zo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorse due anni dalla loro applicazione.

### **Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni**

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

### **Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica**

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

### **Art. 10 - Lavoratori studenti**

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di

titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

### **Art. 11 - Attività culturali, ricreative e assistenziali**

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'Azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

### **Art. 12 - Istituti di patronato**

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'Azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

### **Art. 13 - Mansioni del lavoratore**

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva,

ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo".

## **TITOLO II DELLA LIBERTA' SINDACALE**

### **Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale**

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

### **Art. 15 - Atti discriminatori**

E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altri trimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso .

### **Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori**

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

### **Art. 17 - Sindacati di comodo**

E' fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

### **Art. 18 - Reintegrazione nel posto di lavoro <sup>(10)</sup>**

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'art. 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

---

(10) Come modificato dall'art. 2 primo comma e dall'art. 4 della legge 11 maggio 1990 n. 108

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può esser impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'art. 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma, del Codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

### **TITOLO III DELL'ATTIVITA' SINDACALE**

#### **Art. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali**

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- delle associazioni sindacali che siano firmatarie di Contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

## **Art. 20 - Assemblea**

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, 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. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

## **Art. 21 - Referendum**

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

## **Art. 22 - Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali**

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. 19, dei candidati e dei membri di

commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'art. 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

### **Art. 23 - Permessi retribuiti**

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

### **Art. 24 - Permessi non retribuiti**

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

### **Art. 25 - Diritto di affissione**

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno della unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

### **Art. 26 - Contributi sindacali**

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

### **Art. 27 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali**

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

## TITOLO IV DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

### **Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale**

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistere la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile <sup>(1)</sup>.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 del codice penale.

### **Art. 29 - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali**

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 si siano

costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'art. 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'art. 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

### **Art. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali**

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norma dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

### **Art. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali**

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato (1).

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche e integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e

gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e la quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

### **Art. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive**

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il periodo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

## **TITOLO V NORME SUL COLLOCAMENTO**

### **Art. 33 - Collocamento**

La commissione per il collocamento, di cui all'art. 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli uffici provinciali del lavoro e della massima

occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenzae per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'art. 15 della legge 29 aprile 1949 n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con l'indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La Commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949 n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

### **Art. 34 - Richieste nominative di manodopera**

A decorrere dal novantesimo giorno dell'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

## TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

### **Art. 35 - Campo di applicazione**

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni dell'articolo 18 e del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

### **Art. 36 - Obblighi dei titolari benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche**

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui

l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

### **Art. 37 - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici**

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti degli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

### **Art. 38 - Disposizioni penali**

Le violazioni degli articoli 2,4,5,6,8, e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da L. 100.000 a lire un milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino a un quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

### **Art. 39 - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni**

L'importo delle ammende è versato al fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

### **Art. 40 - Abrogazione delle disposizioni contrastanti**

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

### **Art. 41 - Esenzioni fiscali**

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

## PROTOCOLLO D'INTESA CISPEL/CGIL-CISL-UIL

L'anno 1989 il giorno 20 del mese di luglio, in Roma,

tra

la CISPEL (Confederazione Italiana Servizi Pubblici Enti Locali) rappresentata dal Presidente Renzo Santini, assistito dal Vice Presidente Delegato Nicola VERNOLA e dai Vice Presidenti Mauro ANTONETTI, Domenico BARILLA', Gian Ezio DOLFINI, Pietro GAMBOLATO, Santo LAGANA', nonché dal Tesoriere Alfonso DE SENEEN, con la partecipazione dei componenti la Giunta Confederale Germano BULGARELLI, Mario DE SANTIS, Antonio MARZOTTO CAOTORTA, Dario MATTURRO, Rubes TRIVA, e della Delegazione Sindacale permanente nelle persone di Adolfo SPAZIANI, Presidente, Enzo GARABELLO, Francesco CATTABIANI, Maurizio CECCONI, Roberto LEONI e Francesco NERI, nonché del Segretario Generale della Confederazione Ario RUPENI e per il Dipartimento Lavoro Confederale del Dirigente Pier Luigi CENCI;

e

la CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), rappresentata dal Segretario Generale Bruno TRENTIN, dal Segretario Generale aggiunto Ottaviano DEL TURCO e dal Segretario Confederale Lucio DE CARLINI, con la partecipazione del Coordinatore del Dipartimento Terziario e Servizi Salvatore BONADONNA;

la CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori), rappresentata dal Segretario Generale Franco MARINI e dal Segretario Confederale Domenico TRUCCHI, con la partecipazione di Dario BALLOTTA del Dipartimento Terziario e Servizi;

la UIL (Unione Italiana del Lavoro), rappresentata dal Segretario Generale Giorgio BENVENUTO e dai Segretari Confederali Roberto BONVICINI e Silvano VERONESE, con la partecipazione di Antonio VARGIU del Servizio Relazioni Sindacali;

si è convenuto il seguente protocollo di intesa su

## SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

E

NORME DI COMPORTAMENTO DELLE PARTI E PROCEDURE PER  
LA GESTIONE DEI CONFLITTI DI LAVORO

## SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

### Premessa

La CISPEL, la CGIL, la CISL, la UIL, nell'intento di riconsiderare, alla luce dell'esperienza, il sistema di relazioni industriali nel settore delle imprese pubbliche degli enti locali per perseguire un rapporto tra le parti sempre più funzionale allo sviluppo della efficienza e della produttività delle gestioni ed al convergere delle iniziative, richiamati i protocolli sottoscritti il 13/7/1985, convengono sulla necessità di procedere al loro adeguamento avendo riguardo alle mutate condizioni della società ed all'evoluzione dei rapporti tra le parti sociali nell'ambito dei pubblici servizi.

CISPEL, CGIL, CISL e UIL ritengono che, per il preminente ruolo che le Aziende pubbliche locali sono chiamate a svolgere nella gestione di complessi e fondamentali servizi per la vita dei cittadini, sia necessario promuovere un processo di riassetto organizzativo delle Aziende pubbliche locali, anche in sintonia con gli orientamenti dei provvedimenti, all'esame del Parlamento, di riordino delle autonomie locali, e di riforma dell'ordinamento dei servizi pubblici locali.

A tal fine le parti convengono sulla opportunità di attivare un sistema di relazioni stabili sulle strategie di sviluppo dei servizi pubblici locali, sui loro effetti in ordine alla qualità della vita delle collettività, sui piani generali volti a introdurre innovazioni tecnologiche o organizzative delle Aziende

pubbliche locali, anche in sintonia con gli orientamenti dei provvedimenti, all'esame del Parlamento, di riordino delle autonomie locali, e di riforma dell'ordinamento dei servizi pubblici locali.

A tal fine le parti convengono sulla opportunità di attivare un sistema di relazioni stabili sulle strategie di sviluppo dei servizi pubblici locali, sui loro effetti in ordine alla qualità della vita delle collettività, sui piani generali volti a introdurre innovazioni tecnologiche o organizzative con particolare riguardo ai riflessi qualitativi e quantitativi sull'occupazione.

Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto, da una parte, per rendere più efficace il sistema contrattuale e, dall'altra, per favorire il raggiungimento di un livello di prestazioni di servizi pubblici che elevi la qualità del tessuto socio-economico delle comunità locali, in particolare nelle aree più deficitarie di servizi individuabili prevalentemente nel Mezzogiorno.

Riaffermata l'utilità, la centralità e la essenzialità dei servizi pubblici erogati dalle imprese pubbliche locali dell'energia, del gas, dell'acqua, dei trasporti, dei mercati, delle farmacie, del latte e dell'igiene ambientale, CISPEL, CGIL, CISL e UIL concordano e si impegnano sui seguenti obiettivi:

- 1) migliorare i livelli qualitativi e quantitativi dei servizi resi alla collettività;
- 2) perseguire una linea di trasparenza nelle scelte e nelle iniziative che riguardino i pubblici servizi in modo da rendere effettiva l'informazione e la partecipazione dell'utenza nel processo di sviluppo quantitativo e qualitativo dei servizi stessi;
- 3) incrementare l'efficienza e l'efficacia di detti servizi e in tale quadro contenerne i costi di gestione (economicità);
- 4) proseguire nel processo di miglioramento organizzativo, gestionale e produttivo dell'impresa pubblica locale anche attraverso l'ottimale utilizzazione e valorizzazione del personale;
- 5) conferire priorità, anche sul piano della qualità, agli interventi di tutela ambientale;
- 6) valorizzare il ruolo dell'impresa pubblica locale di igiene ambientale nel suo ciclo globale quale soggetto rivolto a garantire gli interventi di gestione e salvaguardia ambientale;

7) perseguire una politica della mobilità che si basi su un sistema integrato dei trasporti con particolare riguardo alle aree metropolitane e che miri a rimuovere gli ostacoli di ordine finanziario e strutturale al conseguimento di una più efficiente ed economica gestione pubblica del trasporto;

8) promuovere una revisione del quadro normativo della gestione delle acque sulla base dei principi fondamentali degli ambiti territoriali ottimali e del ciclo integrale e unitario dell'acqua, incentivando forme di gestione consortili;

9) rafforzare il ruolo delle Aziende energetiche degli enti locali per il raggiungimento degli obiettivi di politica energetica previsti dal PEN, avuto riguardo al contributo di tali aziende sul terreno del risparmio energetico e di una gestione integrata dei servizi tecnologici a rete;

10) promuovere politiche adeguate di organizzazione, produzione, gestione e commercializzazione delle imprese pubbliche locali del gas, del latte, del prodotto farmaceutico, annonarie, in vista della scadenza del 1993 e del confronto che si porrà con le nuove realtà del mercato.

Per questi motivi, le prospettive strategiche di risanamento, di ristrutturazione e di sviluppo delle imprese pubbliche locali, le iniziative generali in ordine agli investimenti ed al finanziamento delle imprese stesse, le politiche del lavoro, comprese quelle formative e gestionali del personale, costituiranno oggetto di consultazione e di valutazione tra le parti firmatarie il presente protocollo all'inizio di ogni anno.

CISPEL, CGIL, CISL e UIL individuano nell'impresa pubblica dell'ente locale una struttura portante del "sistema dei servizi pubblici" che può contribuire, procedendo sul terreno dell'innovazione, a far recuperare efficienza all'intero "sistema" e partecipare attivamente al processo di consolidamento e sviluppo dell'apparato produttivo del paese. A tal fine le parti si impegnano nelle sedi istituzionali nazionali e locali a favorire la scelta gestionale verso l'impresa pubblica locale laddove non sussistano ragioni particolari perché i servizi pubblici siano gestiti da soggetti diversi.

La Cispel, si impegna per i settori in cui opera, avvalendosi delle conoscenze tecnologiche e delle esperienze acquisite dal sistema delle imprese aderenti, a promuovere in particolare nelle Aziende del Sud più avanzati

modelli organizzativi di gestione dei servizi ed in particolare si impegna ad affrontare con vigore, in specie attraverso le Aziende di igiene urbana, i problemi della difesa e salvaguardia dell'ambiente.

La CGIL, la CISL e la UIL, si impegnano a loro volta a favorire l'ingresso di nuove tecnologie e processi organizzativi del lavoro attraverso le rispettive strutture a livello territoriale e d'azienda, concorrendo nel contempo a individuare e realizzare forme dirette al miglioramento della produttività aziendale e del lavoro; a tal fine le parti si incontreranno nel mese di giugno di ogni anno.

L'impresa pubblica locale deve dunque, nel complesso dei campi in cui opera, rispondere sempre più alle esigenze delle collettività locali, quale strumento realizzativo della pianificazione regionale, provinciale e comunale.

L'ottimizzazione dei servizi pubblici ed il raggiungimento di obiettivi di efficienza ed efficacia degli stessi sono, per CISPEL, CGIL, CISL e UIL, un passo decisivo per la qualificazione e il contenimento della spesa pubblica, nonché l'unica risposta valida a chi ritiene che solo attraverso la privatizzazione possano conseguirsi tali risultati.

In tale contesto la CISPEL, per quanto di competenza, avrà cura di informare CGIL, CISL e UIL delle iniziative che siano assunte in materia di politica tariffaria e di consultare le suddette Confederazioni sulle strutture tariffarie.

## Il sistema di relazioni industriali

Costituisce parte integrante del sistema di relazioni industriali tra le parti la contestuale intesa riguardante la disciplina delle vertenze ai vari livelli e la regolamentazione dei poteri autonomi di comportamento.

Il sistema di relazioni industriali è volto a realizzare la partecipazione del sindacato, senza interferire sull'autonomia delle parti che resta confermata ad ogni livello, alle scelte strategiche relative alle politiche di sviluppo e organizzazione dei servizi, nonché alle politiche occupazionali e formative del personale nel comparto delle Aziende aderenti alla CISPEL.

Esso si articola su 4 livelli:

### *1) livello confederale*

E' costituita una struttura paritetica nazionale, composta da rappresentanti della Cispel e delle Confederazioni CGIL, CISL e UIL.

La struttura si riunirà almeno all'inizio e a metà di ciascun anno con compiti di informazione e di consultazione sulle linee di politica dei servizi pubblici locali.

In particolare la struttura curerà:

a) L'acquisizione di elementi circa gli indirizzi generali delle parti nei diversi settori dei pubblici servizi;

b) la conoscenza e l'approfondimento di eventuali interventi sull'assetto istituzionale degli enti locali: decentramento, poteri, compiti, attribuzione, autonomia finanziaria ed effetti sul rapporto ente locale - aziende pubbliche locali;

c) l'esame di programmi di sviluppo, ricerca, innovazione tecnologica e coordinamento tra le aziende di rilevanza strategica;

d) la valutazione dei temi della sicurezza dell'esercizio dei servizi e della continuità della loro erogazione;

e) la verifica del livello di applicazione dei contratti collettivi di lavoro nei vari settori e lo stato delle relazioni sindacali anche allo scopo di prevenire o risolvere situazioni conflittuali;

f) la valutazione del quadro socio-economico in cui operano le imprese pubbliche locali e quella delle relative prospettive generali e settoriali per i riflessi conseguenti sulle politiche del lavoro e per gli effetti che anche sul piano del costo del lavoro possono derivare alla capacità concorrenziale delle imprese suddette;

g) l'esame di proposte generali in materia di sicurezza del lavoro, di organizzazione del lavoro, di produttività, di mercato del lavoro.

In considerazione della rilevanza di problematiche settoriali, la struttura paritetica può costituire comitati specifici di settore con la partecipazione dei rappresentanti delle Federazioni interessate e con il compito di esaminare i programmi e le iniziative delle parti al riguardo.

L'informazione e la consultazione dovranno di norma precedere l'attuazione dei progetti e dei piani di intervento sui punti predetti.

La struttura in parola esprime pareri sulle questioni esaminate e può anche indicare orientamenti alternativi. Nel caso in cui non sia raggiunta una identità di vedute i diversi pareri potranno essere registrati a richiesta delle parti.

L'attività della struttura nazionale non altera l'autonomia delle parti e le competenze delle stesse, così come risultano articolate ai diversi livelli.

Alle Federazioni nazionali di categoria ed alle loro diverse articolazioni territoriali spetta la gestione di quanto previsto dai CCNL di settore.

## *2) A livello territoriale*

Per i territori regionali e interregionali, e specificatamente per le aree metropolitane, sarà promossa dalla struttura di cui al punto 1) che precede la costituzione di Comitati territoriali paritetici per l'approfondimento delle ricadute, in tema di dotazione di servizi, delle scelte strategiche delle imprese pubbliche locali.

*3) Livello di Federazione di settore*

Nel quadro di principi e indirizzi enunciati nel presente Protocollo le relazioni industriali, a livello di Federazione, sono regolate dalle norme dei protocolli previsti nei CCNL.

*4) livello di azienda*

Le relazioni industriali sono regolate dalle norme contenute nei protocolli confederali, in quelle di settore e nei CCNL.

Le aziende, ferme restando le procedure sulle relazioni industriali contemplate dalla disciplina collettiva di settore, attueranno annualmente una informativa alle OO.SS territoriali sugli indirizzi e sugli obiettivi del piano programma, sui relativi aggiornamenti, sullo stato di attuazione del medesimo in ordine, in particolare, allo sviluppo dei servizi, ai programmi di investimento, alle ricadute conseguenti sulla organizzazione del lavoro e sulla dimensione del personale, alle politiche formative del personale.

## **NORME DI COMPORTAMENTO DELLE PARTI E PROCEDURE PER LA GESTIONE DEI CONFLITTI DI LAVORO**

### **Premessa**

1. Le Parti con il presente protocollo si propongono di migliorare gli attuali assetti di relazioni industriali, definendo le procedure delle vertenze ai vari livelli, individuando autonome regole di comportamento datoriale e delle OO.SS. nel settore dei pubblici servizi locali.

Il protocollo, che si applica ai servizi facenti capo ai settori di attività in cui si articola la CISPEL, consta: di una premessa, di codici di comportamento delle parti e corrispondenti norme di garanzia, di norme pattizie, di norme sanzionatorie e di attuazione.

2. Le Parti riconoscono che nei settori oggetto del protocollo, le prestazioni riguardano, in genere, servizi di prima e fondamentale necessità; servizi i quali, essendo rivolti al soddisfacimento di esigenze primarie della comunità e degli individui, hanno una incidenza diretta sulle attività economico-produttive e sul regolare svolgimento del vivere civile e sociale e a tal fine necessitano di livelli indispensabili di funzionamento.

3. Le Parti convengono sulla necessità di una reciproca autoregolamentazione dei poteri autonomi di comportamento. Ciò pur nel reciproco impegno di escludere tassativamente per quanto concerne la materia di cui al presente protocollo, l'attribuzione di diritti potestativi sulle rispettive sfere di competenza.

4. Le disposizioni del presente protocollo integrano i contratti, le pattuizioni, gli accordi preliminari e le autoregolamentazioni che le Parti hanno adottato nei settori individuati e modificano le disposizioni che risultano difformi rispetto agli obiettivi del presente protocollo.

5. Il completamento delle normative di cui al presente protocollo - in re-

lazione alla peculiarità dei settori ed alle modalità di erogazione dei servizi - è rimesso nel rispetto dei principi definiti nel protocollo medesimo, a regolamentazioni di settore e, per quanto specificamente, indicato, ai regolamenti aziendali.

Gli scioperi di durata inferiore alla giornata dovranno svolgersi in un unico periodo continuativo riferito a ciascun turno.

6. La proclamazione di ciascuno sciopero deve essere comunicata alle Aziende con un congruo preavviso, definito per ogni singolo settore ma che non può comunque essere inferiore a 5 giorni per le azioni di sciopero che abbiano riflessi sull'utenza. La revoca o la sospensione dello sciopero devono, compatibilmente con lo stato delle trattative, essere comunicate alle Aziende almeno 24 ore prima e di esse deve essere dato annuncio tramite tutti i possibili mezzi informativi.

7. La durata dello sciopero all'inizio di ogni vertenza e quella di ciascuna azione successiva relativa alla stessa vertenza saranno definite per ogni singolo settore con apposite intese a livello nazionale volte a ridurre al minimo possibile i disagi per l'utenza.

Comunque tra una azione di sciopero e la successiva deve essere assicurato un intervallo di almeno 7 giorni, avendo cura di prevedere nel settore dell'igiene ambientale le forme di normalizzazione del servizio alla cessazione dello sciopero.

8. Considerata la specifica peculiarità di taluni dei servizi espletati dalle Aziende degli Enti locali, resta convenuto che:

- lo sciopero si esercita con modalità che assicurino l'erogazione dei servizi tecnologici a rete (energia elettrica, acqua, gas);
- la tutela dei beni primari della salute e della sicurezza della persona esige inoltre la continuità delle prestazioni relative: al trattamento delle acque (depurazione e potabilizzazione); alla somministrazione del farmaco nei casi in cui il servizio dell'Azienda pubblica per determinati ambiti territoriali non presenti alternative; e, nel settore dell'igiene ambientale - fermo restando l'impegno di operare per evitare concreti danni ambientali - allo smaltimento dei rifiuti speciali, tossici e nocivi;

- la libertà di circolazione e il diritto al lavoro vanno garantiti con forme adeguate di servizio che riducano al minimo i disagi per l'utenza pendolare.

9. In attuazione dei principi che precedono dovranno essere definiti, con specifici accordi, per ogni singolo settore interessato al presente protocollo:

a) le prestazioni indispensabili di funzionamento del servizio inteso nei suoi molteplici aspetti, anche integrative di quelle sopra definite;

b) le modalità per garantire la tutela degli impianti, la loro sicurezza e quella degli utenti;

c) le procedure per la individuazione del personale indispensabile per i fini che precedono e per assicurare i presidi di pronto intervento.

Gli accordi di settore attuativi dei principi anzidetti costituiranno parte integrante del presente protocollo.

Le Parti confederali si riservano di intervenire per iniziative dirette nel caso in cui le prestazioni, le modalità ed i presidi di cui sopra non siano tempestivamente definiti a livello di settore, ferma restando la titolarità delle categorie interessate.

## **CODICE DI COMPORTAMENTO SINDACALE**

Le OO.SS., assumono nell'esercizio del diritto di sciopero nel settore dei pubblici servizi locali e nelle attività ad essi connesse, il codice di comportamento di cui 2 al presente protocollo. Il codice non si applica nei casi in cui fossero in gioco i valori fondamentali delle libertà costituzionali della democrazia e della pace.

Gli obiettivi che le OO.SS. si pongono per la tutela degli interessi dei lavoratori e per un migliore modello di sviluppo della società, comportano l'adozione di comportamenti sindacali capaci di realizzare il più ampio consenso. A tal fine le OO.SS. si impegnano a dotarsi di regole comuni di comportamento per la definizione delle piattaforme rivendicative e per la ratifica dei risultati contrattuali.

Le OO.SS., ritengono che il consenso sia legato non solo alla soluzione

dei problemi cui è rivolta l'azione sindacale, ma anche a comportamenti che attenuino il più possibile i disagi derivanti alla collettività da agitazioni e scioperi nel settore dei pubblici servizi.

Per queste considerazioni le OO.SS. si impegnano ad individuare forme di lotta che, pur avendo capacità di incidere sul negoziato, riducano al minimo le ripercussioni sull'utenza, per cui ritengono importante uno stretto collegamento tra le categorie e le OO.SS. territoriali per la ricerca di un giusto equilibrio delle modalità di lotta stesse.

Parimenti le OO.SS. si impegnano a non proclamare scioperi che rimettano in discussione i CCNL, o loro parti che siano puntualmente applicate, per tutto il periodo di vigenza del CCNL medesimo.

Considerato che nell'attuazione dei principi che precedono, diverse possono risultare, in funzione del tipo di servizi, le modalità dell'esercizio dell'azione sindacale, tuttavia per la più efficace tutela delle esigenze primarie delle collettività servite, si assumono le seguenti regole di comportamento:

1. le strutture nazionali, regionali e territoriali competenti eviteranno scioperi in concomitanza con manifestazioni di rilevante importanza nazionale e internazionale nonché in concomitanza con le consultazioni elettorali; gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o calamità naturale;

2. per i settori ove abbia rilevanza il problema saranno inoltre individuati i periodi in cui sono precluse manifestazioni di sciopero;

3. la titolarità a dichiarare, sospendere o revocare gli scioperi è riservata alle strutture sindacali nazionali di categoria per quelli nazionali; alle strutture regionali di categoria per quelli regionali; alle strutture territoriali di categoria per quelli locali; alle strutture sindacali aziendali d'intesa con quelle territoriali per gli scioperi aziendali e/o di unità produttiva. In ogni caso sarà necessaria la previa intesa con le strutture delle organizzazioni orizzontali competenti a norma dei singoli statuti anche in relazione al territorio interessato dagli effetti dello sciopero;

4. in ogni caso di sciopero o di altra forma di lotta, dovranno essere assicurate le prestazioni definite a norma dei punti 8) e 9) della premessa.

## CODICE DI COMPORTAMENTO DI PARTE DATORIALE

### Premessa

La CISPEL, le Federazioni di categoria e le Aziende da esse rappresentate, si impegnano ad osservare il presente codice di comportamento avendo riguardo all'interesse generale per il regolare funzionamento dei servizi pubblici locali.

1. Le associazioni datoriali s'impegnano ad intrattenere relazioni sindacali soltanto con le OO.SS. firmatarie di CCNL che adottino codici di autoregolamentazione e procedure negoziali conformi al presente protocollo.

Nel caso in cui Organizzazioni sindacali chiedano di sottoscrivere per adesione il CCNL nel rispetto dell'unità contrattuale, le Associazioni datoriali si impegnano a darne preventiva informazione alle Organizzazioni sindacali stipulanti.

2. Le associazioni datoriali e le Aziende ad esse associate interromperanno le relazioni negoziali in atto con le OO.SS. che attuino azioni di sciopero non conformi al codice di autoregolamentazione sindacale contemplato dal presente protocollo.

3. Le associazioni datoriali e le Aziende si impegnano, per quanto di competenza, a non attuare comportamenti che rimettano in discussione i contratti collettivi, o loro parti compiutamente applicate, per tutta la vigenza dei contratti medesimi.

4. Le associazioni delle Aziende si impegnano perché le Aziende loro associate diano tempestiva notizia all'utenza delle prevedibili anomalie che possono interessare il servizio pubblico a causa di scioperi comunicati dalle OO.SS.LL.; le associazioni stesse e le Aziende forniranno adeguata informativa agli organi pubblici competenti sulle ragioni delle agitazioni.

5. Le associazioni datoriali e le Aziende adotteranno e favoriranno forme congrue di pubblicizzazione, a cura delle parti, dei termini delle vertenze.

6. Le associazioni datoriali e le Aziende utilizzeranno correttamente le forme di raffreddamento e la vigenza dell'autoregolamentazione per favorire - nell'interesse dell'utenza - la tempestiva soluzione dei conflitti.

Le Aziende interessate, assumeranno uno specifico onere di diligenza e buona fede nel ripristinare il regolare servizio dopo gli scioperi, ovvero, dopo la revoca tempestiva degli stessi da parte delle OO.SS..

## **NORME DI GARANZIA**

I presenti codici di comportamento aziendale e sindacale, integrati da "norme specifiche di categorie o settore", vincolano le strutture delle parti a tutti i livelli, per cui ogni comportamento difforme da quanto previsto costituirà violazione degli impegni assunti.

### **LE PARTI SI DANNO ATTO:**

che al fine di garantire l'interesse pubblico cui è rivolta tutta la presente regolamentazione e di assicurare un sostegno istituzionale alle procedure di contrattazione e composizione dei conflitti contemplate dal presente protocollo è necessario che si sviluppino, parallelamente all'iniziativa negoziale e senza sovrapporsi all'autonomia delle parti, forme di intervento pubblico che rimuovano ostacoli normativi esistenti, consentano di fronteggiare esigenze di primaria necessità, sanciscano poteri, diritti ed oneri coessenziali alla piena attuazione dei principi e delle regole definiti dalla libera contrattazione delle parti.

Le Parti, comunque, a fronte di iniziative legislative sulla materia, si incontreranno per valutarne le congruenze con quanto sopra dichiarato, ferma restando la successiva rispettiva autonomia.

## NORME PATTIZIE

### **Regolamentazione del negoziato contrattuale - Procedure di mediazione e raffreddamento dei conflitti collettivi.**

Le procedure di seguito indicate si presentano funzionali alla tempestiva conclusione delle vertenze e a pause di raffreddamento del conflitto.

#### *1. Rinnovi contrattuali nazionali*

Le OO.SS., si impegnano a presentare le piattaforme rivendicative per il rinnovo dei contratti 60 giorni prima della loro scadenza, indicando i soggetti cui spetta la conduzione delle trattative e la stipulazione del nuovo contratto.

Le associazioni datoriali e le Aziende si impegnano ad iniziare le trattative entro 30 giorni dalla presentazione della piattaforma.

In occasione del primo incontro tra le delegazioni trattanti si definirà il percorso del negoziato e si procederà alla individuazione dell'onere della piattaforma rivendicativa.

Negli ulteriori 60 giorni, e comunque entro 90 giorni dalla presentazione della piattaforma le parti perseguiranno la definizione della controversia, fermo restando che ove sia constatata l'esistenza di gravi difficoltà, si attuerà un resoconto alle sedi confederali competenti, le quali svilupperanno fino all'esaurimento dei 60 giorni medesimi interventi atti a rimuovere le difficoltà. Qualora tali interventi non abbiano effetto e le parti non concordino ulteriori iniziative per la definizione della vertenza, ricorrendo eventualmente ad organismi esterni per la valutazione dei termini del contendere o a sedi istituzionali di mediazione - iniziative in pendenza delle quali resta ancora sospesa ogni azione sindacale - non sussiste impedimento ulteriore alle azioni di lotta nel rispetto delle norme del presente protocollo.

## *2. Vertenze aziendali per l'applicazione di accordi*

Entro 10 giorni dalla contestazione scritta e adeguatamente motivata della violazione, con relativa rivendicazione e richiesta di apertura del confronto, dovrà avviarsi il negoziato.

In pendenza della procedura contemplata nel presente punto 2), le parti non faranno ricorso ad iniziative o azioni unilaterali.

Entro i 15 giorni successivi all'avvio del confronto si dovrà pervenire alla conclusione della vertenza tra le Parti, rimettendola, in caso di mancato accordo, ai competenti livelli di trattazione superiori i quali procederanno entro i 10 giorni successivi ad una verifica dei termini del contendere formulando valutazioni e proposte di definizione della controversia.

## *3. Contrattazione aziendale su materie demandate dal CCNL*

Entro 15 giorni dalla presentazione delle richieste sindacali le Aziende si impegnano ad iniziare le trattative.

Nello stesso periodo, qualora sorgano dubbi sulla competenza della sede aziendale, a richiesta di una delle parti può essere verificato in sede nazionale il livello negoziale competente, senza che ciò comporti ritardo sull'inizio delle trattative.

Nei successivi 40 giorni la trattativa si svilupperà con le strutture sindacali competenti. Decorso inutilmente questo termine, le parti attueranno un resoconto alle sedi nazionali le quali entro i 5 giorni successivi, considerati di ulteriore raffreddamento, svilupperanno interventi atti a rimuovere le difficoltà. Qualora tali interventi o iniziative non abbiano effetto e le parti non concordino di rimettere ad organismi esterni o a sedi istituzionali la mediazione della controversia, le parti medesime si riterranno libere di intraprendere le azioni più opportune nel rispetto delle norme del presente protocollo.

## NORME SANZIONATORIE

Le disposizioni del presente protocollo, integrando i contratti collettivi di settore, vincolano alla loro osservanza le Aziende ed i lavoratori destinatari degli stessi CCNL, oltre che le rispettive strutture sindacali.

La violazione delle disposizioni predette è suscettibile delle seguenti sanzioni, indipendentemente da quelle di legge connesse al comportamento adottato:

a) i lavoratori che si astengono dal lavoro senza rispettare le modalità di esercizio dell'azione sindacale definite a norma dei punti 6), 7), 8) e 9) della "premessa" delle norme di comportamento delle parti del presente protocollo sono soggetti, secondo le procedure contrattuali e di legge, alle sanzioni previste per le mancanze disciplinari dal CCNL di settore applicato, con esclusione delle misure estintive del rapporto e di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso;

b) nei confronti delle Organizzazioni dei lavoratori, e parimenti nei confronti delle Aziende e/o rispettive Federazioni di categoria, le quali non osservino le norme definite nel presente protocollo, ivi incluse le norme procedurali per il raffreddamento e la definizione delle controversie collettive, è applicata una sanzione pecuniaria, da devolversi per iniziative a favore dell'utenza concordate tra le Parti stipulanti il presente protocollo.

L'accertamento della violazione nei casi di cui alla lettera b) che precede e l'irrogazione della sanzione conseguente è rimessa, fino a quando non sarà istituzionalizzato un organismo pubblico preposto a questi fini, a un collegio di valutazione costituito da 7 membri di cui tre designati da ciascuna delle parti (CISPEL e CGIL, CISL, UIL) ed il settimo scelto di comune accordo.

Il collegio può comminare come sanzione accessoria quella della pubblicazione su due giornali a tiratura nazionale della notizia della violazione, della parte inadempiente e della sanzione applicata. Le spese di pubblicazione sono a carico della parte inadempiente.

Le sanzioni previste dalla disposizione di cui alla lettera b) che precede saranno uniformate a quelle contemplate da provvedimenti di legge che dovessero intervenire a regolamentare l'esercizio dello sciopero nei servizi pubblici essenziali.

## **NORME DI ATTUAZIONE**

Alle parti confederali firmatarie del presente protocollo è rimessa la verifica della sua effettiva applicazione; la parte che ravvisi nel comportamento dei soggetti destinatari delle norme del presente protocollo una violazione delle norme stesse è tenuta a darne notizia alla controparte per le iniziative di competenza e può denunciare il comportamento medesimo al Collegio di valutazione per le determinazioni conseguenti.

## ACCORDO FEDERELETTRICA - OO.SS. 29/3/1983 CON LE ULTIME INTEGRAZIONI APPORTATE IN SEDE DI RINNOVO DEL CCNL 1/12/1991

### VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 29 marzo 1983 in Milano

la FEDERELETTRICA, rappresentata dalla propria Delegazione Sindacale costituita dai Sigg.:

comm. Ernesto GARDELLA, Rolando ZENONI, avv. Giuseppe GASPARI, ing. Giovanni GIUBERGIA, avv. Girolamo MEZZA, geom. Mario DE SANTIS, Giorgio BUIA, avv. Alfonso CIPOLLONE, dr. Giorgio SCHIFFER, avv. Donato LOPARDI, dr. Fausto FOLLIS, avv. Walter LEVITUS, avv. Karl FERRARI, dr. Mario BALDON, dr. Piero Ramponi.

e

La FNLE rappresentata dai Sigg.: Bellinzona Franco, Esposti Walter;

La FLAEI rappresentata dai Sigg.: Valetti Angelo, Mainetti Ettore, Mondugno Biagio, Colombo Felice;

La UILSP rappresentata dai Sigg.: Micono Mario, Crivelli Giandomenico, Cavagnero Giancarlo.

In esecuzione della facoltà di cui all'11° comma dell'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297 hanno concordato la disciplina relativa alla concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto ai dipendenti delle AEM, nei termini fissati nell'apposito regolamento allegato al presente verbale.

Detto regolamento è valido per tutto il 1983 e si intenderà tacitamente

rinnovato di anno in anno, qualora non fosse disdetto almeno 3 mesi prima della data di scadenza.

Eventuali modifiche potranno essere apportate allo stesso senza il rispetto del termine di cui sopra, soltanto in seguito all'emanazione di nuove disposizioni legislative in materia.

Letto, confermato e sottoscritto.

## **Regolamento per la concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto ai dipendenti delle AEM**

### **1. Beneficiari**

Hanno diritto a richiedere l'anticipazione i lavoratori regolati dal CCNL per i dipendenti delle AEM che abbiano maturato almeno otto anni di servizio presso le stesse alla data di presentazione della domanda.

Ai fini dell'accertamento dell'anzianità di servizio di cui sopra si fa riferimento all'anzianità contrattualmente utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto, con esclusione dell'anzianità convenzionale per benemerienze combattentistiche.

### **2. Limiti numerici**

Per identificare in ciascuna Azienda il numero degli aventi titolo all'anticipazione entro i limiti previsti dalla Legge, si farà riferimento alla situazione del personale in servizio presso l'Azienda stessa al 31 dicembre dell'anno precedente.

La parte di aliquota (arrotondata all'unità superiore) degli aventi diritto eventualmente non esaurita in un anno non è trasferibile a quello successivo.

### **3. Misura dell'anticipazione**

La misura massima dell'anticipazione è stabilita in ragione del 70% del trattamento di fine rapporto maturato al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'ammontare dell'anticipazione non potrà, comunque, assorbire la parte del trattamento di fine rapporto già impegnata a garanzia di esposizioni debitorie del lavoratore interessato (cessione del quinto dello stipendio, prestiti dei circoli ricreativi aziendali, prestiti bancari ecc.) e non potrà comunque essere superiore all'importo risultante dalla documentazione prodotta.

### **4. Motivi che giustificano l'anticipazione**

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche per il lavoratore e per i famigliari considerati a carico, intendendosi per tali i famigliari per i quali il lavoratore stesso ha titolo alle detrazioni IRPEF;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli;
- c) riscatto di periodi lavorativi pregressi per mancato proponimento dei contributi previdenziali a causa di morosità del datore di lavoro;
- d) matrimonio del dipendente o di un suo figlio.

#### *A) Spese Sanitarie*

Per le terapie e gli interventi in questione si intendono quelle prestazioni che, oltre a possedere il requisito della straordinarietà (interventi chirurgici, degenze, presidi per il ristabilimento di funzionalità anatomiche, cure odontoiatriche, ecc.), comportano una rilevante spesa a carico del lavoratore.

La necessità di terapie e interventi straordinari deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche.

Le terapie e gli interventi previsti sono valido sostegno alla richiesta di anticipazione anche quando il lavoratore, pur potendo utilizzare totalmente o parzialmente la struttura sanitaria pubblica, voglia accedere ad altri servizi per proprie esigenze personali.

Ai fini della determinazione e del pagamento dell'anticipazione, la richiesta deve essere corredata di preventivi di spesa redatti dai presidi sanitari prescelti per la terapia o l'intervento, nonché delle spese complementari essenziali.

A terapia od intervento eseguiti, l'interessato è tenuto alla esibizione, entro 6 mesi dei rendiconti di spesa, ivi compresa la dichiarazione personale di spese accessorie sostenute e non documentabili.

In caso di inottemperanza a quanto disposto dal comma precedente, o nel caso in cui la terapia o l'intervento non abbiano avuto luogo per qualsiasi motivo, il lavoratore dovrà restituire all'Azienda la somma anticipatagli al lordo delle imposte e maggiorata della somma necessaria alla ricostituzione integrale del fondo di accantonamento individuale previsto dalla Legge.

Nel caso che la spesa sia risultata inferiore alla somma erogata, il lavoratore dovrà restituire all'Azienda la parte non utilizzata.

In caso di restituzione integrale, l'interessato sarà reintegrato nel diritto a reiterare la richiesta di anticipazione.

Le domande per spese sanitarie presentate nel corso di ciascun anno, cui sarà attribuita priorità assoluta, saranno definite con la massima urgenza e comunque entro 30 giorni dalla loro presentazione.

Le domande pervenute senza documentazione saranno definite entro 30 giorni dal ricevimento della documentazione stessa.

Almeno il 25% delle anticipazioni concedibili nei limiti indicati al precedente punto 2 è riservato alla evasione delle richieste per spese sanitarie, salvo quanto disposto al successivo punto B comma 6°.

L'eventuale superamento di detti limiti nel corso di un dato annuo per effetto di assegnazione di anticipazioni per le spese sanitarie darà luogo alla corrispondente riduzione del numero dei beneficiari dell'anno stesso per l'acquisto di abitazione.

### *B) Acquisto della prima casa di abitazione*

In relazione alle finalità della legge di consentire al lavoratore subordinato di procurare per sé o per i figli la proprietà dell'abitazione primaria, si considera ricompreso nel concetto di "acquisto", oltre l'acquisto da terzi, l'assegnazione di alloggio in cooperativa, la costruzione in proprio e il riscatto nonché gli interventi di recupero dell'alloggio di proprietà imposti dall'autorità Comunale ai sensi della legge 5/8/1978 n. 457; gli interventi di risanamento che si rendono indispensabili per riottenere la certificazione di abitabilità e/o di agibilità dell'alloggio di proprietà; gli interventi di ripristino dell'alloggio di proprietà qualora il medesimo sia rimasto disastrato o gravemente danneggiato in conseguenza di eventi calamitosi (terremoto, alluvione, ecc.), sempreché in tali casi, ovviamente, non siano previsti altri finanziamenti a fondo perduto che coprano l'intera spesa.

In ogni caso, deve trattarsi della "prima casa di abitazione"; resta, pertanto escluso dal beneficio dell'anticipazione il lavoratore (o figlio) già proprietario o comproprietario di altra adeguata casa di abitazione, ovunque ubicata.

Si ritiene che il dipendente possa diventare proprietario di detta prima casa nei seguenti modi:

- a) acquisto di casa di abitazione;
- b) assegnazione di casa in cooperativa a proprietà divisa;
- c) assegnazione di casa in cooperativa a proprietà indivisa;
- d) riscatto di alloggio popolare;
- e) costruzione in proprio di casa di abitazione.

Il lavoratore che, sulla base dei criteri suesposti, ritenga di aver diritto all'anticipazione, deve presentare domanda corredata della seguente documentazione;

1) atto comprovante l'impegno all'acquisto della prima casa di abitazione intendendo, a seconda dei casi, i seguenti documenti:

- copia autenticata dell'atto preliminare di compravendita, registrato presso gli uffici finanziari di competenza o comunicazione scritta del notaio attestante l'avvenuto acquisto ed il relativo importo;

- dichiarazione, su carta intestata, del Presidente della cooperativa con firma autenticata da notaio attestante la condizione di socio assegnatario del richiedente e l'importo delle somme dallo stesso versate e da versare, corredata dalla copia notarile dell'atto di acquisto del terreno da parte della Cooperativa o di assegnazione alla stessa del terreno da parte dell'Ente locale;

- dichiarazione, rilasciata dagli Istituti preposti all'edilizia economica e popolare attestante l'impegno assunto del riscatto e l'importo da pagare;

- atto comprovante la proprietà o comproprietà del terreno da parte del richiedente, con allegati la relativa concessione edilizia, il contratto di appalto o il preventivo di spesa nell'ipotesi di costruzione in economia e la certificazione del Sindaco attestante l'avvenuto inizio dei lavori.

2) Dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante che trattasi della prima casa di abitazione, nonché i dati necessari per la formulazione di una graduatoria in base ai criteri di proprietà di cui al successivo paragrafo B1.

3) Eventuali altri documenti che l'Azienda riterrà utili richiedere per l'esame della domanda.

Per quanto riguarda, inoltre, gli interventi di recupero, risanamento e ripristino dell'alloggio, viene stabilito quanto segue.

### **Interventi di recupero del patrimonio edilizio esistente (legge 5 agosto 1978, n. 457)**

L'anticipazione può essere concessa al lavoratore, già proprietario della prima casa di abitazione facente parte di immobili o complessi soggetti ai piani di recupero del patrimonio edilizio esistente, per far fronte agli inter-

venti imposti dall'Autorità Comunale (artt. 27 e seguenti della legge 5 agosto 1978, n. 457).

La richiesta dell'anticipazione deve essere corredata dei seguenti documenti:

- atto notorio (o dichiarazione sostitutiva) dal quale risulti che il lavoratore non sia proprietario o comproprietario od assegnatario in Cooperativa a proprietà indivisa di altra casa di abitazione, ovunque ubicata;

- copia autenticata dell'atto di proprietà dell'alloggio soggetto ai piani di recupero;

- documentazione notificata dall'autorità Comunale dalla quale risulti l'obbligo di effettuare per detto alloggio gli interventi di recupero, nonché la descrizione particolareggiata dei lavori da eseguire;

- contratti di appalto debitamente registrati o - nell'ipotesi di esecuzione dei lavori in economia - progetto e preventivo di spesa redatti da professionista iscritto all'albo;

- atto notorio (o dichiarazione sostitutiva) dal quale risulti che per gli interventi di recupero da effettuare non sono previste dalla legge agevolazioni creditizie, ovvero, se previste, l'importo delle agevolazioni spettanti.

L'anticipazione - che dovrà riferirsi unicamente alle spese eccedenti le eventuali agevolazioni creditizie previste dalla legge (artt. 16 e 33 legge n. 457 cit.) - sarà erogata sulla base dei predetti documenti; peraltro il lavoratore è tenuto a presentare entro il termine massimo di 24 mesi<sup>(11)</sup> i seguenti ulteriori documenti:

- certificato rilasciato dai competenti organi comunali attestante il termine dei lavori prescritti;

- originale o copia autenticata delle regolari fatture quietanzate comprovanti l'avvenuto pagamento dei lavori stessi o l'acquisto dei materiali;

- copia autenticata della documentazione attestante l'ammontare complessivo delle eventuali agevolazioni creditizie ottenute per far fronte agli interventi di recupero.

---

(11) Decorrenti dalla data di erogazione dell'anticipazione

In caso di mancata presentazione entro il termine predetto di tali documenti l'Azienda procederà al recupero dell'importo erogato al lordo delle imposte.

Qualora invece l'ammontare delle spese (eccedenti le eventuali agevolazioni creditizie) comprovato dalle fatture risulti sensibilmente inferiore all'importo erogato, l'Azienda procederà al recupero della differenza sempre al lordo delle imposte.

Dalla data della restituzione, la rivalutazione prevista dai commi 4 e 5 dell'art. 1 della legge - sarà calcolata anche sugli importi restituiti.

### **Interventi di risanamento indispensabili per riottenere la certificazione di abitabilità e/o di agibilità**

La richiesta dell'anticipazione deve essere corredata dei seguenti documenti:

- atto notorio (o dichiarazione sostitutiva) dal quale risulti che il lavoratore non sia proprietario o comproprietario od assegnatario in Cooperativa a proprietà indivisa di altra casa di abitazione, ovunque ubicata;

- copia autenticata dell'atto di proprietà dell'alloggio soggetto agli interventi di risanamento;

- documentazione rilasciata dalla pubblica Autorità attestante inabilità e/o inagibilità dell'alloggio di proprietà, nonché la descrizione particolareggiata dei lavori da eseguire;

- contratti di appalto debitamente registrati o - nell'ipotesi di esecuzione dei lavori in economia - progetto e preventivo di spesa redatti da professionista iscritto all'albo.

L'anticipazione sarà erogata sulla base dei predetti documenti; peraltro, il lavoratore è tenuto a presentare entro il termine massimo di 24 mesi<sup>(12)</sup> i seguenti ulteriori documenti:

- certificato di abitabilità e/o di agibilità rilasciato dai competenti organi della pubblica Autorità;

---

(12) Decorrenti dalla data di erogazione dell'anticipazione

- originale o copia autenticata delle regolari fatture quietanzate comprovanti l'avvenuto pagamento dei lavori stessi o l'acquisto di materiali.

In caso di mancata presentazione entro il termine predetto di tali documenti, l'Azienda procederà al recupero dell'importo erogato al lordo delle imposte.

Qualora invece l'ammontare delle spese comprovato dalle fatture risulti sensibilmente inferiore all'importo erogato, l'Azienda procederà al recupero della differenza sempre al lordo delle imposte.

Dalla data della restituzione, la rivalutazione - prevista dai commi 4 e 5 dell'art. 1 della legge - sarà calcolata anche sugli importi restituiti.

### **Interventi di ripristino a seguito di eventi calamitosi**

La richiesta dell'anticipazione deve essere corredata dei seguenti documenti:

- atto notorio (o dichiarazione sostitutiva) dal quale risulti che il lavoratore non sia proprietario o comproprietario od assegnatario in Cooperativa a proprietà indivisa di altra casa di abitazione, ovunque ubicata;

- copia autentica dell'atto di proprietà dell'alloggio soggetto agli interventi di ripristino;

- documentazione rilasciata dalla pubblica Autorità attestante che l'alloggio di proprietà è rimasto disastroso o gravemente danneggiato in conseguenza dell'evento calamitoso;

- contratti di appalto debitamente registrati o - nell'ipotesi di esecuzione dei lavori in economia - progetto e preventivo di spesa redatti da professionista iscritto all'albo;

- atto notorio (o dichiarazione sostitutiva) dal quale risulti che per gli interventi di ripristino non sono previste dalla legge agevolazioni creditizie, ovvero, se previste, l'importo delle agevolazioni spettanti.

L'anticipazione - che dovrà riferirsi unicamente alle spese eccedenti le eventuali agevolazioni creditizie previste dalla legge - sarà erogata sulla ba-

se dei predetti documenti; peraltro, il lavoratore è tenuto a presentare entro il termine massimo di 24 mesi<sup>(13)</sup> i seguenti ulteriori documenti:

- certificato attestante il termine dei lavori di ripristino;
- originale o copia autenticata delle regolari fatture quietanzate comprovanti l'avvenuto pagamento dei lavori stessi o l'acquisto dei materiali;
- copia autenticata della documentazione attestante l'ammontare complessivo delle eventuali agevolazioni economiche ottenute per far fronte agli interventi di ripristino.

In caso di mancata presentazione entro il termine predetto di tali documenti, l'Azienda procederà al recupero dell'importo erogato al lordo delle imposte.

Qualora invece l'ammontare delle spese (eccedenti le eventuali agevolazioni creditizie) comprovato dalle fatture risulti sensibilmente inferiore all'importo erogato, l'Azienda procederà al recupero della differenza sempre al lordo delle imposte.

Dalla data della restituzione, la rivalutazione - prevista dai commi 4 e 5 dell'art. 1 della legge - sarà calcolata anche sugli importi restituiti.

Le domande di anticipazione per l'acquisto, l'acquisizione o la costruzione della prima casa, nonché per gli interventi di recupero, risanamento e ripristino dell'alloggio, pervenute entro il 31 maggio di ciascun anno, verranno esaminate nel successivo mese di giugno e saranno accolte sino all'ammontare numerico che residua - rispetto ai limiti di cui al precedente paragrafo 2) - dall'accoglimento delle domande per spese sanitarie e per riscatto di periodi lavorativi pregressi ai sensi di quanto previsto al successivo punto c).

Nel caso che nella istruttoria di giugno sopraccennata non vengono assegnate tutte le anticipazioni concedibili per l'acquisto dell'abitazione fatta salva la riserva della quota per le spese sanitarie, e le eventuali domande per

---

(13) Decorrenti dalla data di erogazione dell'anticipazione

il riscatto di periodi lavorativi pregressi secondo quanto previsto dal successivo punto c) entro la prima quindicina di dicembre si procederà ad un istruttoria suppletiva per l'esame di ulteriori domande di anticipazione in sostituzione degli assegnatari decaduti ovvero per l'utilizzazione di disponibilità non impegnate previste dal precedente punto a) e dal successivo punto c).

Esaminate le domande, l'Azienda procederà, di volta in volta ed entro il termine di 40 giorni dall'inizio dello spoglio relativo a ciascun periodo, alla stesura di specifiche graduatorie, tenendo conto dei criteri di priorità appresso fissati, in base alle quali provvederà alla erogazione delle anticipazioni.

Qualora la richiesta di anticipazione sia stata giustificata dall'atto preliminare di vendita ovvero dalla partecipazione a cooperativa edilizia, il dipendente, entro dodici mesi dalla erogazione della anticipazione, è tenuto all'esibizione dell'atto notarile di acquisto definitivo dell'abitazione ovvero della documentazione, autenticata a termini di legge, che giustifichi i motivi del mancato rispetto dei termini di cui sopra. Tale documentazione può essere ripresentata per i successivi dodici mesi, dopodiché l'Azienda ha facoltà di svolgere accertamenti al fine di decidere per la richiesta di restituzione dell'anticipazione.

Qualora l'anticipazione sia stata concessa nell'ipotesi di costruzione in proprio della prima casa di abitazione, il dipendente è tenuto ad esibire, ogni dodici mesi, una documentazione con la quale si certifichi lo stato di avanzamento dei lavori sino a concorrenza dell'importo erogato mediante l'anticipazione stessa.

In caso di mancata presentazione delle documentazioni di cui ai due commi precedenti, l'Azienda recupererà l'importo al lordo delle imposte maggiorate della somma necessaria alla ricostituzione integrale del fondo di accantonamento individuale previsto dalla Legge.

Al lavoratore, che risulti all'Azienda interessato da esposizioni debitorie (cessioni del quinto dello stipendio, prestiti bancari, prestiti dei

circoli ricreativi aziendali ecc.) non ancora completamente sanate, l'erogazione dell'anticipazione sarà subordinata alla presentazione dell'atto definitivo di acquisto della prima casa di abitazione o, in caso di costruzione in proprio, di un'idonea certificazione sullo stato di avanzamento dei lavori in base alla quale sia possibile stabilire che il lavoratore stesso ha già sostenuto una spesa non inferiore all'importo richiesto.

### **Interventi di ristrutturazione o adeguamento per il superamento delle barriere architettoniche.**

La richiesta di anticipazione deve essere corredata dei seguenti documenti:

- a) copia autentica dell'atto di proprietà dell'alloggio soggetto agli interventi di ristrutturazione o adeguamento;
- b) certificazione dello stato di handicap ai sensi dell'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- c) atto notorio (o dichiarazione sostitutiva) attestante che il portatore di handicap appartiene al nucleo familiare del lavoratore;
- d) progetto delle opere di ristrutturazione o adeguamento (opere edili e/o impianti specifici per portatori di handicap) e relativo preventivo di spesa redatto da professionista iscritto all'albo.

L'anticipazione sarà erogata sulla base dei predetti documenti; peraltro, il lavoratore è tenuto a presentare entro il limite di 12 mesi l'originale o copia autentica delle regolari fatture quietanzate comprovanti l'avvenuto pagamento dei lavori eseguiti o l'acquisto dei materiali e/o impianti.

In caso di mancata presentazione entro il termine predetto di tale documentazione, le AEM procederanno al recupero dell'importo erogato al lordo delle imposte.

Qualora invece l'ammontare delle spese comprovato dalle fatture risulti sensibilmente inferiore all'importo erogato, le AEM procederanno al recupero della differenza sempre al lordo delle imposte.

Dalla data della restituzione, la rivalutazione - prevista dai commi 4 e 5 dell'articolo 1 della legge n. 297/1982 - sarà calcolata anche sugli importi restituiti.

*B1) Criteri di priorità per l'assegnazione delle anticipazioni per l'acquisto della prima casa di abitazione*

Ai fini della formazione della graduatoria di cui al paragrafo B) si seguiranno, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- sfratto, non per morosità, convalidato dal Pretore;
- lavoratori trasferiti per ragioni di servizio;
- numero dei componenti il nucleo familiare con precedenza per i nuclei con presenza di soggetti handicappati;
- acquisto dell'alloggio in cui il lavoratore abita;
- acquisto dell'alloggio per sé o per un figlio convivente nell'occasione del distacco dal nucleo familiare per matrimonio o per motivi di lavoro non occasionali o per altri motivi.

A parità di condizioni si darà precedenza ai lavoratori con maggiore anzianità di servizio e in caso di uguale anzianità a quelli con più basso reddito del nucleo familiare (diviso per il numero dei componenti) agli effetti IRPEF<sup>(14)</sup>.

*C) Riscatto di periodi lavorativi pregressi*

Le domande per riscatto di periodi lavorativi pregressi per mancato pagamento dei contributi da parte dei datori di lavoro presentate nel corso di ciascun anno, troveranno accoglimento con priorità rispetto alle richieste per la prima casa e saranno definite con la massima urgenza e comunque entro 30 gg. dalla loro presentazione.

---

(14) In tale ipotesi, ai richiedenti verrà richiesta la documentazione atta ad accertare il reddito complessivo dei componenti il nucleo familiare, agli effetti IRPEF.

Le domande pervenute senza documentazione saranno definite entro 30 giorni dal ricevimento della documentazione stessa.

#### D) *Anticipazione per causa di matrimonio*

A partire dall'1/12/1991, l'anticipazione sul TFR può essere concessa anche in caso di matrimonio del dipendente o di un figlio del dipendente. L'anticipazione verrà concessa nei limiti stabiliti dalla legge n. 297/1982 e nel rispetto di quanto stabilito ai paragrafi 1, 2, e 3 del presente accordo. La somma erogabile a tale titolo è stabilita in ragione del 30% dell'importo globalmente maturato come TFR, fermo restando l'ammontare massimo stabilito al citato paragrafo 3.

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

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

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

Le relative erogazioni avranno luogo entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello in cui è stata presentata la richiesta.

#### 5) **Disposizioni finali**

Non potrà tenersi conto delle spese sanitarie e delle spese per l'acquisto o l'acquisizione della prima casa di abitazione per sé o per i propri figli, sostenute in adempimento di obbligazioni o impegni assunti in data anteriore all'1/6/1982.

In relazione a quanto previsto dall'11° comma dell'art. 1 della Legge 29/5/1982 n. 297 sarà possibile erogare le anticipazioni sul TFR anche in ca-

so di più richieste nell'arco dell'anno o in anni successivi, secondo le modalità e le procedure di cui al presente accordo, purché in ogni caso non si superi l'importo complessivo erogabile a tale titolo (70% delle somme maturate).

Nel caso in cui sia stata già concessa l'anticipazione per "acquisto" della prima casa di abitazione non può essere reiterata una richiesta allo stesso titolo, fatta eccezione nel caso contemplato al punto "Interventi di ristrutturazione o adeguamento per il superamento delle barriere architettoniche".

L'anticipazione viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Le domande di anticipazione non accolte o che non hanno trovato capienza nelle disponibilità dell'anno di presentazione potranno essere ripresentate in altro anno.

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 1 febbraio 1985 a Roma

tra la Federelettrica rappresentata dalla propria Delegazione sindacale composta dai sigg.: Gardella comm. Ernesto, Fiorentino dr. Enrico, Nicolini sig. Mario, Zenoni sig. Rolando, Giubergia ing. Giovanni, Gentili sig. Franco, Mezza avv. Girolamo, De Santis geom. Mario, Buia sig. Giorgio, Spaziani p.i. Adolfo, Giubilo dr. Pietro, Baldon dr. Mario, Cipollone avv. Alfonso, Schiffer dr. Giorgio, Leopardi avv. Donato, Follis dr. Fausto, Sattler dr. Guido, Ferrari avv. Karl, Ramponi dr. Pietro e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

◆ FNLE rappresentata dai sigg.: Franco Bellinzona, Daniele Cerri, Vincenzo Marazita

◆ FLAEI rappresentata dai sigg.: Franco Alverino, Angelo Valetti

◆ UILSP rappresentata dai sigg.: Giancarlo Prati, Franco Gagliani Caputo

incontratesi in base a quanto previsto dalla II Dichiarazione a verbale dell'art. 17 CCNL 1/2/1983 e per la definizione di alcuni impegni contrattuali assunti in occasione della stipula di detto CCNL, si concorda quanto segue.

OMISSIS ...

### LETTURISTI

1. In relazione all'impegno assunto in sede di rinnovo del CCNL 1/2/1983 di valutare la possibilità di un accrescimento della professionalità per i lavoratori addetti all'attività di lettura dei misuratori e tuttora inquadrati in cat. CS, le Parti convengono di avviare una preventiva azione formativa in modo da consentire agli interessati il migliore espletamento della mansione per acquisire la cat. B2.

2. Le Aziende potranno affidare ai suddetti lavoratori oltre ai normali compiti, le seguenti mansioni:

a) informazioni e chiarimenti all'utenza domestica sulle modalità di lettura dei contatori e di fatturazione (differenza tra bollette di acconto e di conguaglio); semplici spiegazioni a vista sui dati contenuti nelle bollette (prezzi e consumi dell'energia nei vari scaglioni, sovrapprezzo termico, imposte, ecc.); consegna di materiale informativo;

b) informazione all'utenza domestica sui consumi normali degli apparecchi elettrodomestici di più larga diffusione, rilevabili da appositi pronuntuari e tabelle;

c) svolgimento di semplici indagini a campione e di altre rilevazioni di dati elementari presso l'utenza di massa;

d) verifica, mediante apparecchiature elementari, di gruppi di misura con limitatore presso l'utenza di massa;

e) posa di sovracalotte sui contatori già installati presso l'utenza domestica;

f) eventuali altre mansioni in relazione all'organizzazione del lavoro adottato in Azienda.

3. Ai lavoratori che all'entrata in vigore della presente normativa, siano giudicati da parte dell'Azienda in possesso della capacità e dell'esperienza necessarie allo svolgimento delle nuove mansioni di letturista verrà immediatamente attribuita la cat. B2, mentre per quanto riguarda i lavoratori giudicati non ancora in possesso dei suddetti requisiti di capacità e di esperienza e nei confronti dei nuovi assegnatari delle mansioni di lettura dei misuratori saranno previste d'intesa con le OO.SS. locali apposite forme di addestramento e specifiche modalità e tempi per la progressione della carriera da commisurarsi al trattamento al riguardo previsto per gli addetti a squadre operative.

4. I letturisti (o altra definizione in uso presso le Aziende) che, in virtù di specifici trattamenti eventualmente esistenti a livello aziendale, fossero già inquadrati in cat. B2, saranno tenuti, se richiesto dall'Azienda, ad uniformare le loro prestazioni a quanto previsto nel presente accordo che pertanto va applicato integralmente, in quanto lo stesso ha anche lo scopo di uniformare i trattamenti in atto per il settore.

5. Le Parti, in relazione a quanto sopra, si impegnano a ridefinire, in sede aziendale, riproporzionandole adeguatamente, eventuali rese giornaliere già concordate, anche in relazione ad utenze di più servizi. Gli accordi che verranno stipulati al riguardo in sede locale entro il 30/9/1985 (ove entro tale data non fossero raggiunti gli accordi aziendali, resta automaticamente applicata la presente normativa nazionale; nel caso in cui l'applicazione di detta normativa nazionale dia luogo ad aumenti di resa rilevanti, questi ultimi saranno attuati gradualmente con il 30% annuo) dovranno tenere conto di quanto stabilito nella normativa di cui appresso, in particolare le rese giornaliere definite a livello aziendale non potranno essere inferiori a quelle sottoindicate.

*1^ fascia:* aree ad altissima concentrazione di utenti. Dette aree comprendono i "centri abitati" con popolazione superiore a 10.000 abitanti.

Resa media giornaliera: 250 utenti a fatturazione bimestrale o 40 utenti a fatturazione mensile (o mix dei due valori);

*2^ fascia:* aree ad alta concentrazione di utenti. Dette aree comprendono i "centri abitati" con popolazione uguale o inferiore a 10.000 abitanti.

Resa media giornaliera: 170 utenti a fatturazione bimestrale o 35 utenti a fatturazione mensile (o mix di due valori);

*3^ fascia:* aree a media concentrazione di utenti. Dette aree comprendono i "nuclei abitati".

Resa media giornaliera: 130 utenti a fatturazione bimestrale o 25 utenti a fatturazione mensile (o mix di due valori);

*4^ fascia:* aree a bassa concentrazione di utenti. Dette aree comprendono i "case sparse".

Resa media giornaliera: 80 utenti a fatturazione bimestrale o 20 utenti a fatturazione mensile (o mix di due valori);

6. Per gli addetti il cui orario di lavoro è ripartito in sei giorni alla settimana, le rese medie giornaliere si ottengono moltiplicando per 0,33 i valori di cui sopra.

7. I “centri”, “nuclei” e “case sparse” sono quelli risultanti dal censimento generale della popolazione effettuato a cura dell’ISTAT.

8. Le rese medie giornaliere riguardanti gli utenti a lettura semestrale sono riferite ad un rapporto contatore/utenti non superiore ad 1,10.

9. Ove tale rapporto risulti superiore, i valori di resa saranno ridotti in proporzione al maggior tempo di effettiva lettura.

10. I valori di resa media previsti dal presente accordo sono suscettibili di variazioni in più o in meno fino ad un massimo del 30% per tener conto, oltreché dell’anzidetto rapporto contatori/utenti, anche dell’incidenza del numero di contatori centralizzati negli immobili plurifamiliari e delle caratteristiche di viabilità e di accesso alla lettura dei misuratori; comunque tale maggiorazione sarà assunta “in toto” nelle Aziende dotate o che adotteranno sistemi di registrazione computerizzati (microcalcolatori).

11. Le maggiorazioni dei carichi che dovessero essere richieste in via straordinaria daranno luogo a compensi proporzionali ai maggiori tempi di effettiva lettura, secondo modalità da definirsi localmente sempre nel rispetto dell’art. 7 del CCNL 1/2/1983.

12. Eventuali modifiche alla periodicità di lettura dei contatori comporteranno una revisione di quanto sopra definito.

13. Gli accordi locali dovranno consentire il preciso inserimento di ciascun giro di lettura nelle fasce di resa corrispondenti alle caratteristiche indicate nel presente accordo con le variazioni in più o in meno (max 30%) derivanti dall’applicazione dei criteri a tal fine previsti dal precedente comma 5°.

14. Ove i valori di resa così determinati si discostino sensibilmente da quelli in atto, gli accordi locali potranno prevedere che l’adeguamento sia realizzato con progressiva gradualità nel tempo, comunque non oltre il 30 aprile 1986.

15. Gli accordi locali definiranno altresì i trattamenti per rimborso spese, vestiario, ecc..

16. Nelle Aziende pluriservizio con letture unificate gli accordi aziendali volti a definire le rese saranno stipulati tenendo anche conto dell'organizzazione del lavoro adottato.

\* \* \*

17. Resta inteso che il servizio letture contatori dovrà comunque essere svolto con puntualità e completezza, provvedendo, ove necessario, a ripassi dei letturisti e ampliando anche il ricorso alle letture comunicate agli utenti nei casi di ripetute mancate letture a causa di prolungate assenze degli utenti stessi.

OMISSIS ...

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 8 maggio 1991 a Roma

– la Federelettrica

e

– le OO.SS.

- FNLE
- FLAEI
- UILSP

in attuazione degli impegni assunti, si sono incontrate per sottoscrivere il testo collazionato dell'accordo nazionale sulle esemplificazioni da inserire nell'art. 16 del CCNL vigente (art. 9 del CCNL9/7/96) siglato il 9 aprile 1991.

Il testo definitivo di detto accordo è quello allegato al presente verbale e sostituisce integralmente gli accordi firmati il 9/4/91. Le modifiche apportate riguardano solo i fogli contrassegnati dalla data odierna.

Letto, firmato, sottoscritto.

## VERBALE D'ACCORDO

Il 9 aprile 1991 in Roma

– La Federelettrica, rappresentata dalla propria Delegazione sindacale composta dai sigg.: Fiorentino dr. Enrico (Presidente), Metallo geom. Pasquale, Zenoni sig. Rolando, Buia sig. Giorgio, Giubergia ing. Giovanni, Mezza avv. Girolamo, Nicolini sig. Mario, Matturro dr. Dario, Torlasco sig. Giuseppe, Cipollone avv. Alfonso, Schiffer dr. Giorgio, Ferramola dr. Andrea, Follis dr. Fausto, Crechici dr. Simeone, Ferrari avv. Karl, Montalto dr. Alberto, assistita dal segretario della Federazione Soldadino ing. Giorgio, dall'avv. Monica Mazzenga e dal dr. Mauro Mancinelli, Responsabile ufficio sindacale della Federelettrica

– Le OO.SS

FNLE rappresentata da: Cerri sig. Daniele, Fratticcioli sig. Angelo, Rubella sig. Mauro, Martinelli sig. Salvatore, Lucidera sig. Agostino

FLAEI rappresentata da: Occhipinti sig. Ercole, Carosi sig. Arsenio, Filippini sig. Franco, Ravalico sig. Mario

UILSP rappresentata da: Augieri sig. Giuseppe, Chiara sig. Giuseppe, Cavagnero sig. Giancarlo, Donegà sig. Vito

- Considerato quanto previsto nell'art. 16 del CCNL 1/3/89 (art. 9 CCNL9/7/96) in tema di classificazione del personale;
- in attuazione e sostituzione dell'allegato n. 18 a detto Contratto,

hanno convenuto quanto segue.

1. All'interno delle categorie previste nel citato articolo 16 (art. 9 CCNL 9/7/96) del Contratto vengono inserite a titolo di esemplificazione alcune

qualifiche professionali tipiche con i relativi profili riportati in allegato al presente verbale, di cui fanno parte integrante.

2. A tali profili professionali corrispondono i relativi inquadramenti previsti nelle esemplificazioni quando i lavoratori interessati esprimono tutte le caratteristiche professionali, tecnologiche e di complessità delle attività indicate nelle esemplificazioni medesime.

3. I profili professionali di cui al presente accordo contengono solo l'indicazione dei compiti necessari per individuare la mansione nei suoi aspetti essenziali e non esauriscono quindi tutta la gamma dei compiti, anche di carattere complementare, svolti o richiesti in relazione a specifiche esigenze di lavoro.

4. In relazione alle specifiche caratteristiche delle singole Aziende e con riferimento all'organizzazione del lavoro in esse esistente, si precisa che:

- le esemplificazioni ed i profili professionali non determinano modifiche o condizionamenti alla politica aziendale in materia di organizzazione del lavoro e di consistenza degli organici;

- le esemplificazioni ed i profili professionali elencati si riferiscono a situazioni ricorrenti nelle Aziende e non comportano automaticamente la loro istituzione nelle Aziende medesime ove essi non siano presenti.

5. Qualora in alcune Aziende, per ragioni connesse con le caratteristiche stesse dell'Azienda e con l'organizzazione del lavoro, dovessero risultare eventuali inquadramenti superiori a quelli previsti nel presente accordo, questi saranno mantenuti e non avranno effetti automatici di trascinamento su altri profili professionali.

6. Nelle Aziende nelle quali sono previsti specifici accordi di carriera programmata in materia di inquadramento verranno applicati esclusivamente questi ultimi, salvo che le Parti in sede aziendale con specifici accordi non decidano di far luogo alla esclusiva applicazione della normativa prevista in sede nazionale.

7. Le qualifiche esemplificate sono le seguenti:

responsabile esercizio produzione termica o idrica	ASS
responsabile manutenzione impianti produzione	ASS
responsabile in turno conduzione impianti termoelettrici	AS
responsabile controllo di gestione	AS
responsabile di area territoriale della distribuzione	AIS
analista - programmatore	AI
responsabile contabilità lavori d'impresa	AI
tecnico specialista di progettazione	AI
tecnico specialista approvvigionamenti e/o appalti	AI
preposto in turno conduzione impianti idroelettrici	BSS
addetto sala controllo centrali termoelettriche	BSS
assistente di distribuzione	BSS
assistente approvvigionamenti e/o appalti	BS
assistente alla progettazione	BS
assistente amministrativo	BS
assistente di segreteria	BS
assistente analisi chimiche	BS
programmatore senior	BS
capo squadra coordinatore operativo di più squadre	BS
operatore al ciclo termico	BIS
capo squadra distribuzione	BIS
addetto alle verifiche	BIS
programmatore	BIS
addetto commerciale	BIS
disegnatore provetto	B1
amministrativo di concetto	B1
specializzato di magazzino	B1
provetto esperto di squadra di distribuzione	B1
operatore CED	B1
manutentore provetto impianti	B2S
provetto di squadra di distribuzione	B2S
provetto di officina	B2S

operatore mezzi speciali	B2S
addetto ai centri di telecontrollo	B2S
manutentore impianti	B2
provetto di squadra di distribuzione	B2
esattore	B2
letturista (accordo 1/2/1985)	B2
manutentore civile	B2
analista chimico	B2
autista meccanico	B2
elettricista qualificato linee AT	CS
steno-dattilo che svolge anche altri lavori d'ordine	CS
addetto controllo accessi aziendali	CS
letturista	CS
distributore di magazzino	CS
aiutante di squadra di distribuzione	C1
aiutante di manutenzione impianti	C1
generico di squadra produzione	C2
generico di squadra distribuzione	C2

8. Le esemplificazioni di cui al presente accordo troveranno applicazione in sede aziendale previo confronto con le OO.SS. locali. Esso inizierà entro il 15 maggio prossimo e dovrà concludersi entro il 30 luglio successivo. L'applicazione delle esemplificazioni stesse avrà le seguenti decorrenze:

- 1/12/1990 per le figure già esistenti a tale data nelle singole realtà aziendali;

- il primo giorno del mese successivo alla conclusione del confronto aziendale per le ristrutturazioni successive all'1/12/90 o altra data che fosse indicata in seguito a detto confronto relativamente alle nuove figure eventualmente previste;

- 1/8/91 per le altre figure non comprese nei due punti precedenti, individuate secondo quanto previsto dal presente accordo.

9. Entro il mese di dicembre 1991, sarà avviata tra le Parti stipulanti il presente accordo una verifica per un esame delle risultanze applicative di quanto sopra. Per eventuali situazioni che impediscano la definizione ap-

plicativa delle esemplificazioni in sede aziendale, si farà ricorso alle verifiche e procedure di raffreddamento previste dal Protocollo Cispel/CGIL-CISL-UIL del 20/7/89.

10. Considerati i tempi necessari per l'applicazione in sede aziendale di quanto previsto dal presente accordo, nonché le esigenze di un suo assetamento per le conseguenti valutazioni, le Parti convengono che l'eventuale definizione di ulteriori normative sulla classificazione del personale non avrà luogo prima del 31/12/1992, salvo qualche eventuale caso particolare che potrà essere individuato e concordato dalle Parti in sede nazionale.

### **Nota a Verbale**

Qualora nelle Aziende dotate di strutture particolarmente complesse si manifestassero esigenze organizzative per l'istituzione di altre figure professionali o per l'affidamento di ulteriori funzioni a figure già esistenti nell'ambito dell'asta di turno delle centrali termoelettriche, le Parti tenuto, comunque, conto di quanto previsto nel quarto comma del verbale di accordo del 9 aprile 1991, si incontreranno per esaminare l'eventualità di definire previsioni al riguardo.

Eventuali normative che fossero definite in tale occasione non dovranno determinare automatici incrementi di organico e non troveranno applicazione nelle Aziende ove tali posizioni fossero già istituite, anche con l'affidamento delle mansioni a figure professionali già esistenti.

Roma, 9 aprile 1991

Spett.le  
FEDERELETTRICA

ROMA

In attuazione di quanto previsto dall'allegato n. 18 al CCNL 1/3/89, vi chiediamo un incontro da effettuarsi in tempi brevi per procedere all'esame delle problematiche connesse al trattamento dei lavoratori ai quali viene richiesto all'atto dell'assunzione uno specifico titolo di studio (come stabilito dall'art. 11 del CCNL) nonché al trattamento dei lavoratori che abbiano conseguito tale titolo di studio in servizio.

Distinti saluti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI  
FNLE FLAEI UILSP

Lettera della Federelettrica alle OO.SS.

Spett.li  
Segreterie nazionali  
FNLE-FLAEI-UILSP

ROMA

In riferimento alla Vostra lettera in data odierna, confermiamo la disponibilità di questa Federazione per l'incontro da voi richiesto che resta fissato il 18 aprile prossimo.

Distinti saluti.

## **RESPONSABILE ESERCIZIO PRODUZIONE TERMICA O IDRICA (ASS)**

Opera negli impianti di produzione idroelettrica o termoelettrica caratterizzati da conduzione contemporanea di più gruppi con tecnologie diversificate e potenza installata non inferiore a 120 MVA con compiti di:

- garantire lo svolgimento delle attività di esercizio funzionale ed operativo per assicurare la continuità della produzione degli impianti assegnati
- mettere in atto, in collaborazione con il responsabile della manutenzione, le procedure necessarie per la messa in sicurezza degli impianti
- garantire il rispetto delle norme di sicurezza
- gestione, formazione e addestramento del personale assegnato

## **RESPONSABILE MANUTENZIONE IMPIANTI PRODUZIONE (ASS)**

Opera attraverso il coordinamento e controllo di figure professionali responsabili di vari settori specializzati (elettrico, meccanico, civile ecc.), in impianti di produzione caratterizzata da conduzione contemporanea di più gruppi con tecnologie diversificate, con compiti di:

- garantire lo svolgimento delle attività di manutenzione, modifica, sviluppo, pronto intervento e presidio degli impianti assegnati anche effettuate da imprese assicurandone il controllo
- garantire la programmazione e controllo dei lavori assicurando il rispetto dei tempi e dei costi
- mettere in atto, in collaborazione con il responsabile esercizio produzione, le procedure necessarie per la messa in sicurezza degli impianti
- garantire il rispetto delle norme di sicurezza
- gestione, formazione ed addestramento del personale assegnato

## **RESPONSABILE IN TURNO CONDUZIONE IMPIANTI TERMOELETTRICI (AS)**

Opera in turno in centrali termoelettriche caratterizzate dalla conduzione

contemporanea di più gruppi impianti aventi tecnologie diversificate, con particolare riferimento agli impianti con potenza installata non inferiore a 140 MVA, con compiti di:

- garantire la conduzione globale degli impianti e gestire le anomalie di processo
- definire il piano di consegna e le manovre per la messa in sicurezza degli impianti
- gestione, formazione e addestramento del personale assegnato con particolare riguardo al coordinamento delle attività del personale in turno con quelle dei lavoratori in orario diviso e alla gestione delle assenze e delle presenze dei turnisti provvedendo ad organizzare le eventuali sostituzioni
- mantenere i rapporti con l'esterno al di fuori dell'orario di presenza dei responsabili di livello superiore
- garantire il rispetto delle norme ecologiche e di sicurezza

## **RESPONSABILE CONTROLLO DI GESTIONE (AS)**

Opera sul processo di elaborazione del piano pluriennale e del budget caratterizzato dall'elevato numero di risorse, dalla complessità della struttura organizzativa, anche con sedi decentrate, con compiti di:

- provvedere - nell'ambito degli indirizzi di massima ricevuti dalla posizione superiore - alla definizione del piano e del budget di competenza curando l'approfondimento e la valutazione economica delle diverse alternative gestionali e la verifica di coerenza dei criteri in rapporto agli obiettivi da raggiungere
- fornire adeguata assistenza alle diverse funzioni interessate per la corretta applicazione della rilevazione/imputazione dei flussi contabili
- svolgere attività di contabilità analitica e le conseguenti elaborazioni di informazioni, dati economici e statistici

## **RESPONSABILE DI AREA TERRITORIALE DELLA DISTRIBUZIONE (A1S)**

Coordina l'attività di un'area territoriale della rete di distribuzione caratterizzata da una pluralità di impianti che, sulla base degli indirizzi genera-

li, assicura il conseguimento dei risultati operativi di settore ed il rispetto delle normative vigenti comprese quelle riguardanti la sicurezza del lavoro.

Partecipa al processo di definizione dei programmi operativi aziendali ed ha facoltà nel suo ambito di competenza di rappresentanza dell'Azienda verso terzi;

- cura la gestione, la formazione e l'addestramento del personale assegnato.

### **ANALISTA-PROGRAMMATORE (A1)**

Opera all'interno del sistema informatico aziendale con compiti di:

- provvedere, allo studio, sviluppo e realizzazione dei progetti assegnati per l'elaborazione automatica dei dati determinandone i tempi operativi e i costi
- individuare e risolvere in termini E.D.P. i problemi di interconnessioni con le altre procedure del sistema informatico
- fornire assistenza alle funzioni utenti nella fase di introduzione delle procedure
- realizzare i programmi utilizzando i linguaggi di elaborazione in base alle analisi effettuate

### **RESPONSABILE CONTABILITA' LAVORI DI IMPRESE (A1)**

Opera sul processo di contabilizzazione delle imprese caratterizzato dalla diversificazione degli appalti e dalla complessità e frequenza delle prestazioni delle imprese, con compiti di:

- garantire la raccolta e l'elaborazione a valore dei quantitativi contenuti nei computi metrici e collaborare alla stesura dei capitolati d'appalto
- gestire i capitolati per quanto riguarda il rispetto delle clausole e delle modalità contenute per una corretta esecuzione dei lavori
- assicurare i controlli a campione dei quantitativi risultanti dai computi metrici e la corretta applicazione dei prezzi
- gestione, formazione ed addestramento del personale assegnato

### **TECNICO SPECIALISTA DI PROGETTAZIONE (A1)**

Opera nelle strutture di progettazione e sviluppo tecnico dell'Azienda con

compiti di:

- definire e sviluppare, nell'ambito della specializzazione di appartenenza, progetti sia di massima che di dettaglio su impianti definendo e innovando standards tecnici e di qualità di interesse aziendale
- seguire la realizzazione dei progetti svolgendo all'occorrenza attività di assistenza tecnica ai lavori

Lo svolgimento di tali compiti comporta la conoscenza dell'intero sistema impianti, secondo la specializzazione di appartenenza, delle loro connessioni con gli altri sistemi aziendali, degli standards sia tecnici che economici, nonché delle metodologie di progettazione rispondenti alla necessità di adottare soluzioni nuove e diversificate nell'ambito delle attività assegnate.

### **TECNICO SPECIALISTA APPROVVIGIONAMENTI E/O APPALTI (A1)**

Provvede in autonomia, anche coordinando altri lavoratori, ad eseguire ricerche di mercato e qualifica dei fornitori e, previa richiesta e/o acquisizione delle specifiche tecniche alla cui formulazione collabora, effettua la selezione dei fornitori medesimi e le scelte economiche in seguito ad apposite trattative, individuando le caratteristiche tecniche alternative dei prodotti.

Cura le procedure delle gare di appalto nonché la gestione applicativa dei relativi Contratti e/o ordini di forniture seguendo specifiche operazioni quali expediting, pagamento penali, cancellazione fornitori.

### **PREPOSTO IN TURNO CONDUZIONE IMPIANTI IDROELETTRICI (BSS)**

Opera in turno in centrali idroelettriche caratterizzate dalla conduzione contemporanea di più impianti aventi tecnologie differenziate con potenza installata fino a 360 MVA con compiti di:

- garantire la conduzione globale dei vari gruppi idroelettrici intervenendo sia nelle operazioni da eseguirsi in sala manovre sia in quelle esterne dan-

do disposizioni ed operando direttamente

- definire il piano di consegna e le manovre per la messa in sicurezza degli impianti
- garantire il rispetto delle norme di sicurezza
- gestione e addestramento del personale assegnato.

### **ADDETTO SALA CONTROLLO CENTRALI TERMOELETTRICHE (BSS)**

Opera in turno in centrali termoelettriche con compiti di:

- presidio della sala controllo con intervento di regolazione delle variazioni (anomalie) provvedendo all'effettuazione di manovre di esercizio atte a ripristinare le condizioni di efficienza e di sicurezza degli impianti fornendo indicazioni ed istruzioni operative alle posizioni inferiori per la esecuzione di particolari interventi sugli impianti
- provvedere alla rilevazione dei dati di funzionamento del gruppo termico coordinando il rilevamento dei dati di centrale da parte del resto del personale
- gestione, formazione, addestramento del personale assegnato

### **ASSISTENTE DISTRIBUZIONE (BSS)**

Opera sulla rete di distribuzione con compiti di:

- provvedere alla programmazione esecutiva di tutti i lavori assegnati (uomini, materiali, mezzi ed attrezzature)
- provvedere all'elaborazione di preventivi dei lavori predisponendo tutti gli elementi utili alla esecuzione degli stessi (costi/tempi/modalità tecniche)
- provvedere al controllo dei lavori anche assegnati ad imprese garantendone la corretta esecuzione dal punto di vista tecnico e raccogliere gli elementi (prestazioni, rilievi di misure) per il successivo sviluppo dei valori contabili
- assicurare il rispetto delle norme di sicurezza
- gestione, formazione, addestramento del personale assegnato

Il processo di distribuzione è caratterizzato da una pluralità di impianti

(ricevitrici, stazioni, cabine e reti MT, BT))

### **ASSISTENTE APPROVVIGIONAMENTI E/O APPALTI (BS)**

Provvede in autonomia, nel quadro di indirizzi generali a tenere i contatti con i fornitori e, previa richiesta e/o acquisizione delle competenti specifiche tecniche istruisce le pratiche per la selezione dei fornitori e le procedure per le gare di appalto.

### **ASSISTENTE ALLA PROGETTAZIONE (BS)**

Opera nelle strutture di progettazione e sviluppo tecnico dell'Azienda con compiti di:

- definire e sviluppare, nell'ambito della specializzazione di appartenenza, progetti sia di massima che di dettaglio su impianti secondo standards tecnici e di qualità di interesse del settore predeterminati
- seguire la realizzazione dei progetti svolgendo all'occorrenza attività di assistenza tecnica ai lavori

Lo svolgimento di tali compiti richiede conoscenze dell'intero sistema impianti secondo la specializzazione di appartenenza, degli standards sia tecnici che economici e delle tecniche di progettazione predefinite per l'esecuzione di lavori di tipo ripetitivo.

### **ASSISTENTE AMMINISTRATIVO (BS)**

Opera con autonomia e responsabilità di risultato, nel quadro di indirizzi generali, svolgendo attività di tipo amministrativo contabile e gestionale, coordinando altri lavoratori nel settore di appartenenza.

Possiede conoscenze teoriche approfondite ed esperienza pratica rispetto alle attività assegnate.

**ASSISTENTE DI SEGRETERIA (BS)**

Opera sul processo di segreteria di direzione coordinando altro personale, con compiti di:

- provvedere, in base alle modalità stabilite, al protocollo e allo smistamento alle Funzioni interessate della corrispondenza, documenti ed altro; impostare e tenere aggiornati gli archivi della Direzione
- svolgere sulla base delle indicazioni di massima ricevute, lavori di stenografia e provvedere alla stesura di note, lettere, relazioni, tabelle, grafici ecc. anche con l'utilizzo di strumenti informatici (HW e SW)
- provvedere alla tenuta ed aggiornamento dell'agenda del Direttore mantenendo i contatti con gli interessati per l'organizzazione degli incontri
- provvedere all'organizzazione delle riunioni esterne e interne, assicurando gli adempimenti necessari (materiale, odg, orari, località, verbali di riunione ecc.)

**ASSISTENTE ANALISI CHIMICHE (BS)**

Opera, con autonomia e responsabilità di risultato, in strutture di laboratorio provvedendo, anche coordinando altri addetti, all'impostazione ed alla scelta delle metodologie di analisi chimica o dei materiali, al controllo sulla preparazione delle medesime ed alla verifica dei risultati.

**PROGRAMMATORE SENIOR (BS)**

Opera in autonomia nell'ambito del sistema informativo aziendale con compiti di:

- supporto per l'analisi di nuove procedure operative
- predisposizione della documentazione delle procedure applicative automatizzate in gestione e/o da informatizzare
- verifica della necessità di manutenzione di procedure applicative eseguendo le necessarie implementazioni

## **CAPO SQUADRA COORDINATORE OPERATIVO DI PIÙ SQUADRE (BS)**

Opera sulla rete di distribuzione, svolgendo funzioni sia di capo squadra, sia di coordinamento

- o di altre due o più squadre oltre alla propria composte da almeno 3 unità ciascuna in relazione all'organizzazione del lavoro e alle esigenze operative

- o di un'altra squadra oltre la propria ma con un numero complessivo di unità da coordinare non inferiore a 9

con compiti di:

- provvedere al coordinamento operativo di più squadre lavori fornendo indicazioni/istruzioni operative, di sicurezza del lavoro e di organizzazione delle squadre eseguendo direttamente particolari interventi specialistici

- provvedere al controllo dei lavori assegnati ad imprese garantendone la corretta esecuzione dal punto di vista tecnico e raccogliere gli elementi (prestazioni, rilievi di misure) per il successivo sviluppo dei valori contabili

- assicurare il rispetto delle norme di sicurezza

- gestione e addestramento del personale assegnato

Per la individuazione dei lavoratori ai quali attribuire la nuova qualifica di "capo squadra coordinatore operativo di più squadre", si procederà sulla base delle procedure previste dall'art. 24 del CCNL, fatti salvi eventuali accordi esistenti al riguardo in sede aziendale.

A tale selezione saranno ammessi tutti i capi squadra di distribuzione (cat. BIS).

## **OPERATORE AL CICLO TERMICO (BIS)**

Opera, in turno, sul ciclo termico in centrali termoelettriche con compiti di:

- svolgere le attività necessarie per il corretto funzionamento di tutti i macchinari e le apparecchiature del ciclo termico eseguendo gli interventi nel rispetto delle norme di sicurezza

- addestramento del personale assegnato

## **CAPO SQUADRA DISTRIBUZIONE (B1S)**

Opera sul processo di distribuzione con almeno 5 addetti alle dipendenze con compiti di:

- coordinamento della squadra per l'esecuzione di tutti i lavori sulla rete di distribuzione
- assicurare il rispetto delle norme di sicurezza
- gestione e addestramento del personale assegnato

## **ADDETTO ALLE VERIFICHE (B1S)**

Esegue verifiche tecniche commerciali di complessi di misura anche al fine di accertare anomalie di impianti ed eventuali frodi e furti. Redige i relativi verbali da inviare all'autorità giudiziaria in caso di frodi o furti.

Assume informazioni in relazione alle utenze sconosciute e contestate.

## **PROGRAMMATORE (B1S)**

Opera con autonomia nell'ambito del sistema informativo aziendale con compiti di:

- manutenzione di procedure informatiche;
- elaborazione di semplici procedure sulla base di criteri standardizzati e predefiniti.

## **ADDETTO COMMERCIALE (B1S)**

Opera sul processo di amministrazione dell'utenza con compiti di:

- provvedere alla stipulazione, voltura, disdetta dei Contratti di somministrazione per l'utenza di massa anche in tempo reale (contratti che richiedono l'installazione di gruppi di misura diretti e con potenza impegnata minore o uguale a 30 KW), nonché, rimozione, cambio, spostamento contatori, modifiche di impianto ed eventuale ma-

neggio di denaro mantenendo corretti rapporti con l'utenza e fornendo le informazioni ricorrenti e evasione dei reclami anche relativi alla fatturazione

### **DISEGNATORE PROVETTO (B1)**

Opera nelle strutture di progettazione e sviluppo tecnico dell'Azienda con compiti di:

- eseguire, nell'ambito della progettazione di massima, lo sviluppo di disegni esecutivi riguardanti impianti e opere in genere nel rispetto degli standards tecnici e di qualità stabiliti
- collaborare all'aggiornamento dell'archivio tecnico concernente planimetrie, schemi di impianti elettrici e quanto altro di interesse aziendale

### **AMMINISTRATIVO DI CONCETTO (B1)**

Opera con specifiche competenze svolgendo attività di tipo amministrativo contabile e gestionale caratterizzata da adeguato grado di autonomia nell'ambito dei principi, norme e procedure relativi alle attività assegnate.

### **SPECIALIZZATO DI MAGAZZINO (B1)**

Opera, alle dipendenze di un responsabile, sul processo di movimentazione dei materiali, con compiti di:

- provvedere alla sistemazione, conservazione e custodia dei materiali di magazzino
- provvedere alla movimentazione dei materiali, al ricevimento, verifica e presa in carico dei materiali resi nel rispetto delle procedure vigenti e delle scritture amministrative previste
- controllare, all'atto della movimentazione fisica dei materiali, i documenti di carico e scarico, garantendo la rispondenza fra situazione contabile e situazione reale

- garantire il rispetto delle norme di sicurezza
- coordinamento operativo del personale assegnato

## **PROVETTO ESPERTO DI SQUADRA DI DISTRIBUZIONE (B1)**

Opera sulla rete di distribuzione all'interno delle sole squadre il cui capo squadra sia inquadrato in categoria BS, in quanto abbia i requisiti previsti nella esemplificazione del "capo squadra coordinatore operativo di più squadre" con compiti di esecuzione di tutti gli interventi che richiedono elevata specializzazione.

In caso di necessità assume il coordinamento operativo della squadra in cui è inserito.

Fermo restando che in ogni squadra interessata non potrà esserci più di un "provetto esperto di squadra" di cat. B1, per la individuazione di tale lavoratore al quale attribuire la nuova qualifica si procederà sulla base delle procedure previste dall'art. 24 del CCNL, fatti salvi eventuali accordi esistenti al riguardo in sede aziendale.

A tale selezione saranno ammessi tutti i provetti di squadra di cat. B2S.

## **OPERATORE CED (B1)**

Opera nella sala macchine del centro elaborazione dati, con compiti di:

- provvedere all'esercizio e piccola manutenzione delle apparecchiature del centro di elaborazione dati comprese le operazioni di accensione, chiusura e ripartenza del sistema
- provvedere alla corretta esecuzione delle procedure, interpretare la messaggistica di console e prendere provvedimenti nel caso di inconvenienti più semplici riferendo al diretto superiore

## **MANUTENTORE PROVETTO IMPIANTI (B2S)**

Opera negli impianti di produzione e negli impianti primari della distribuzione dopo 18 mesi di effettiva permanenza e di esperienza specifica ma-

turata in dette squadre in cat. B2

### **PROVETTO DI SQUADRA DI DISTRIBUZIONE (B2S)**

Opera nelle squadre di distribuzione dopo 36 mesi di effettiva permanenza e di esperienza specifica maturata in dette squadre in categoria B2.

### **PROVETTO DI OFFICINA (B2S)**

Opera nelle officine aziendali con compiti di:

- provvedere, in base a modalità operative definite, all'esecuzione di lavori anche complessi anche con l'utilizzo di macchine utensili (tornio, fresa, saldatore ecc.)

L'inquadramento è acquisito dopo 18 o 36 mesi - rispettivamente per gli addetti che operano nel processo della produzione o della distribuzione - di effettiva permanenza e di specifica esperienza maturata nelle mansioni interessate in cat. B2.

### **OPERATORE MEZZI SPECIALI (B2S)**

Svolge attività di conduzione di automezzi speciali e/o macchine operatrici (per es. ruspa, escavatrice, ecc.) collaborando anche all'esecuzione dei lavori.

### **ADDETTO AI CENTRI DI TELECONTROLLO (B2S)**

Opera in sala telecontrollo degli impianti di distribuzione in conformità a procedure standardizzate sulla base di tecniche codificate e predefinite con compiti di:

- presidio delle sale quadro con intervento di regolazione delle varianze (anomalie) provvedendo all'effettuazione diretta di semplici manovre standardizzate di esercizio atte a ripristinare le condizioni di efficienza e di sicurezza degli impianti o chiamando in causa il personale tecnico reperibile per interventi di maggiore complessità

## **MANUTENTORE IMPIANTI (B2)**

Opera sulla parte elettrica o meccanica degli impianti di produzione e primari della distribuzione nonché sulla rete della distribuzione, con compiti di:

- provvedere in forma autonoma all'esecuzione di interventi per sostituzioni, modifica ed installazione di parti di impianto tratti di rete, nonché interventi di controllo, verifica in base a modalità di intervento definito, standardizzato e programmato da input di semplice interpretazione e traduzione.

L'accesso a detta qualifica presuppone:

- una notevole esperienza maturata mediante l'attività nelle squadre di manutenzione per un periodo non inferiore a 5 anni di effettiva permanenza;
- il superamento con esito positivo di una prova di idoneità mirante ad accertare l'acquisita superiore capacità tecnico-pratica relativa alle mansioni proprie della qualifica.

## **PROVETTO DI SQUADRA DI DISTRIBUZIONE (B2)**

Opera in squadre di distribuzione svolgendo lavori per cui è richiesta una esperienza pratica e conoscenze teoriche.

L'accesso a detta qualifica presuppone:

- una notevole esperienza maturata mediante l'attività nelle squadre di distribuzione per un periodo non inferiore a 5 anni di effettiva permanenza;
- il superamento con esito positivo di una prova di idoneità mirante ad accertare l'acquisita superiore capacità tecnico-pratica relativa alle mansioni proprie della qualifica.

## **ESATTORE (B2)**

Opera sul processo di recupero di crediti con compiti di:

- riscossione degli importi presso gli utenti morosi di bollette provvedendo alla sospensione della fornitura nei casi di mancato pagamento

## **LETTURISTA (ACCORDO 1/2/1985) (B2)**

### **MANUTENTORE CIVILE (B2)**

Opera sul processo di manutenzione civile con compiti di:

- eseguire, nell'ambito di standards lavorativi codificati, attività di muratura, falegnameria e verniciatura nel rispetto delle norme di sicurezza

L'acquisizione della cat. B2 è subordinata a:

a. notevole esperienza maturata mediante attività all'interno del processo di manutenzione civile per un periodo non inferiore a 5 anni di effettiva permanenza;

b. superamento con esito positivo di una prova di idoneità mirante ad accertare l'acquisita superiore capacità tecnico pratica relativa alle mansioni proprie delle qualifiche interessate.

### **ANALISTA CHIMICO (B2)**

Opera nella struttura aziendale con compiti di:

- provvedere direttamente all'esecuzione di analisi di laboratorio sulla base di metodologie codificate e standardizzate
- collaborare alla preparazione delle analisi di maggiore complessità provvedendo anche al prelievo dei campioni;
- provvedere alla imputazione ed archiviazione dati e parametri di controllo

I lavoratori interessati acquisiscono la cat. B2S previa verifica di idoneità, dopo 18 mesi di effettivo svolgimento della mansione.

### **AUTISTA - MECCANICO (B2)**

Opera sul processo di manutenzione e guida degli automezzi con com-

piti di:

- provvedere in forma autonoma all'esecuzione di interventi semplici di riparazione e/o di manutenzione preventiva degli automezzi nonché provvedere alla guida degli stessi.

I lavoratori interessati acquisiranno la cat. B2S, previa verifica di idoneità, dopo 36 mesi di effettivo svolgimento della mansione.

### **ELETTRICISTA QUALIFICATO LINEE AT (CS)**

Opera all'interno delle squadre di manutenzione linee aeree AT con compiti di:

- eseguire, nell'ambito di modalità operative definite e codificate, interventi di manutenzione della rete di trasporto ripristinando le condizioni di esercizio in caso di guasto nel rispetto delle norme di sicurezza

- effettuazione nell'ambito di processi lavorativi standardizzati e stabili, di ispezioni, verifiche e controlli sulle linee aeree AT per il rilievo di eventuali anomalie sulla rete di trasporto e violazione di servitù

Dopo tre anni di effettiva permanenza al lavoro di squadra svolto in cat. CS, sarà ammesso a partecipare ad una prova pratica basata sulle mansioni tipiche delle squadre.

Al superamento di detta prova, consegue l' inquadramento in cat. B2.

### **STENO-DATTELO CHE SVOLGE ANCHE ALTRI LAVORI D'ORDINE (CS)**

Opera sul processo di segreteria, con compiti di:

- eseguire, sulla base delle istruzioni e/o indicazioni ricevute, attività di stenografia e/o di stesura di note, lettere, relazioni, tabelle e grafici anche con l'utilizzo di strumenti informatici

- provvedere, sulla base delle istruzioni e/o indicazioni ricevute, alla fotocopiatura, protocollo, smistamento ed archivio della corrispondenza e documentazione di interesse della Funzione

## **ADDETTO CONTROLLO ACCESSI AZIENDALI (CS)**

Opera sul processo di servizi, con compiti di:

- controllo ingresso di terzi, secondo quanto stabilito dalle procedure aziendali, nonché del personale aziendale e delle imprese in ingresso ed in uscita ed eventualmente degli automezzi aziendali
- controllo, mediante sistemi di telecontrollo, degli impianti antincendio ed antintrusione, del funzionamento degli ascensori effettuando controlli di sicurezza e provvedendo ad appositi giri di ispezione

## **LETTURISTA CHE NON HA MATURATO I REQUISITI DI CUI ALL'ACCORDO NAZIONALE 1/2/85 (CS)**

### **DISTRIBUTORE DI MAGAZZINO (CS)**

Opera sul processo di movimentazione dei materiali con compiti di:

- curare la sistemazione e la conservazione dei materiali di magazzino
- provvedere, tramite lavori di carico e scarico, alla movimentazione, ricevimento e consegna dei materiali nel rispetto delle procedure in atto in Azienda incluse le registrazioni e l'utilizzo di mezzi meccanici

Dopo 5 anni dall'attribuzione della cat. CS e in seguito all'attribuzione e svolgimento di mansioni aggiuntive quali conoscenza e attuazione di procedure contabili connesse alla movimentazione dei materiali nonché utilizzo dei mezzi informatici relativi, gli interessati, previa verifica di idoneità, acquisiranno la cat. B2.

### **AIUTANTE DI SQUADRA DI DISTRIBUZIONE (C1)**

Opera sul processo di distribuzione con compiti di esecuzione di attività ausiliarie, e/o lavori manuali per le quali si richiedono capacità conseguite attraverso adeguato tirocinio.

Ai lavoratori che abbiano maturato un periodo di 36 mesi di permanenza in dette categorie verrà attribuita la cat. CS.

### **AIUTANTE DI MANUTENZIONE IMPIANTI (C1)**

Opera sul processo di manutenzione degli impianti di produzione con compiti di esecuzione di attività complementari e/o ausiliarie e/o lavori manuali per le quali si richiedono capacità conseguite attraverso adeguato tirocinio.

Ai lavoratori che abbiano maturato un periodo di 36 mesi di permanenza in dette categorie verrà attribuita la cat. CS.

### **GENERICICO DI SQUADRA DI PRODUZIONE (C2)**

Opera sul processo di produzione, con compiti di:

- aiuto di altro personale nella verifica del processo produttivo ed intervento per acquisire nel tempo le necessarie conoscenze tecniche e di modalità operative, di esecuzione e di sicurezza
- progressione di carriera come da contratto

### **GENERICICO DI SQUADRA DI DISTRIBUZIONE (C2)**

Opera sulla rete di distribuzione, con compiti di:

- esecuzione di semplici interventi routinari o di operazioni ausiliarie a supporto dell'attività di squadra per acquisire le necessarie capacità operative su modalità di esecuzione degli interventi e di sicurezza del lavoro in un contesto organizzativo codificato
- progressione di carriera come da contratto

Appendice  
Legge 12 giugno 1990, n. 146.

**NORME SULL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E SULLA SALVAGUARDIA DEI DIRITTI DELLA PERSONA COSTITUZIONALMENTE TUTELATI. ISTITUZIONE DELLA COMMISSIONE DI GARANZIA DELL'ATTUAZIONE DELLA LEGGE.**

**Art. 1.**

1. Ai fini della presente legge sono considerati servizi pubblici essenziali, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto di lavoro, anche se svolti in regime di concessione o mediante convenzione, quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, alla assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.

2. Allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, di cui al comma primo, la presente legge dispone le regole da rispettare e le procedure da seguire in caso di conflitto collettivo, per assicurare l'effettività, nel loro contenuto essenziale, dei diritti medesimi, in particolare nei seguenti servizi e limitatamente all'insieme delle prestazioni individuate come indispensabili ai sensi dell'articolo 2:

a) per quanto concerne la tutela della vita, della salute, della libertà e della sicurezza della persona, dell'ambiente e del patrimonio storico-artistico: la sanità; l'igiene pubblica; la protezione civile; la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi; le dogane, limitatamente al controllo su animali e su merci deperibili; l'approvvigionamento di energie, prodotti energetici, risorse naturali e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi; l'amministrazione della giustizia, con particolare riferimento ai provvedimenti restrittivi della libertà personale ed a quelli cautelari ed urgenti, nonché ai processi penali con imputati in stato di detenzione; i servizi di protezione ambientale e di vigilanza sui beni culturali;

b) per quanto concerne la tutela della libertà di circolazione: i trasporti pubblici urbani ed extraurbani autoferrotranviari, ferroviari, aerei, aeroportuali e quelli marittimi limitatamente al collegamento con le isole;

c) per quanto concerne l'assistenza e la previdenza sociale, nonché gli emolumenti retributivi o comunque quanto economicamente necessario al soddisfacimento delle necessità della vita attinenti a diritti della persona costituzionalmente garantiti: i servizi di erogazione dei relativi importi anche effettuati a mezzo del servizio bancario;

d) per quanto riguarda l'istruzione: l'istruzione pubblica, con particolare riferimento all'esigenza di assicurare la continuità dei servizi degli asili nido, delle scuole materne e delle scuole elementari, nonché lo svolgimento degli scrutini finali e degli esami, e l'istruzione universitaria, con particolare riferimento agli esami conclusivi dei cicli di istruzione;

e) per quanto riguarda la libertà di comunicazione: le poste, le telecomunicazioni e l'informazione radiotelevisiva pubblica.

## Art. 2

1. Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali indicati nell'articolo 1 il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili per garantire le finalità di cui al comma secondo dell'articolo 1, con un preavviso minimo non inferiore a quello previsto nel comma quinto del presente articolo e con l'indicazione della durata dell'astensione dal lavoro. eventuali codici di autoregolamentazione sindacale dell'esercizio del diritto di sciopero debbono comunque prevedere un termine di preavviso non inferiore a quello indicato al comma quinto, nonché contenere l'indicazione preventiva della durata delle singole astensioni dal lavoro ed assicurare in ogni caso un livello di prestazioni compatibile con le finalità di cui al comma secondo dell'articolo 1, prevedendo le sanzioni in caso di inosservanza.

2. Le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi, nel rispetto del diritto di sciopero e delle finalità indicate dal comma secondo dell'articolo 1, ed in relazione alla natura del servizio ed alle esigenze della sicurezza, concordano, nei contratti collettivi o negli accordi di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93, nonché nei regolamenti di servizio, da emanarsi in base

agli accordi con le rappresentanze sindacali aziendali o con gli organismi rappresentativi del personale, di cui all'articolo 25 della medesima legge, sentite le organizzazioni degli utenti, le prestazioni indispensabili che sono tenute ad assicurare, nell'ambito dei servizi di cui all'articolo 1, le modalità e le procedure di erogazione e le altre misure dirette a consentire gli adempimenti di cui al comma primo del presente articolo. tali misure possono disporre l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti alle prestazioni ed indicare, in tal caso, le modalità per l'individuazione dei lavoratori interessati, ovvero possono disporre forme di erogazione periodica. le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi di trasporto sono tenute a comunicare agli utenti, contestualmente alla pubblicazione degli orari dei servizi ordinari, l'elenco dei servizi che saranno garantiti comunque in caso di sciopero e i relativi orari, come risultano definiti dagli accordi previsti al presente comma.

3. I soggetti che promuovono lo sciopero con riferimento ai servizi pubblici essenziali di cui all'articolo 1 o che vi aderiscono, i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi sono tenuti all'effettuazione delle prestazioni indispensabili, nonché al rispetto delle modalità e delle procedure di erogazione e delle altre misure di cui al comma secondo.

4. La commissione di cui all'articolo 12 valuta l'idoneità delle prestazioni individuate ai sensi del comma secondo. a tale scopo, le determinazioni pattizie ed i regolamenti di servizio nonché i codici di autoregolamentazione e le regole di condotta vengono comunicati tempestivamente alla commissione a cura delle parti interessate.

5. Al fine di consentire all'amministrazione o all'impresa erogatrice del servizio di predisporre le misure di cui al comma secondo ed allo scopo, altresì, di favorire lo svolgimento di eventuali tentativi di composizione del conflitto e di consentire alla utenza di cui al comma primo non può essere inferiore a dieci giorni. nei contratti collettivi, negli accordi di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93, nonché nei regolamenti di servizio da emanarsi in base agli accordi con le rappresentanze sindacali aziendali o gli organismi rappresentativi di cui all'articolo 25 della medesima legge possono essere determinati termini superiori.

6. Le amministrazioni o le imprese erogatrici dei servizi di cui all'articolo 1 sono tenute a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, almeno

cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione degli stessi; debbono, inoltre, garantire e rendere nota la pronta riattivazione del servizio, quando l'astensione dal lavoro sia terminata. Il servizio pubblico radiotelevisivo è tenuto a dare tempestiva diffusione a tali comunicazioni, fornendo informazioni complete sull'inizio, la durata, le misure alternative e le modalità dello sciopero nel corso di tutti i telegiornali e giornali radio. Sono inoltre tenuti a dare le medesime informazioni i giornali quotidiani e le emittenti radiofoniche e televisive che si avvalgano di finanziamenti o, comunque, di agevolazioni tariffarie, creditizie o fiscali previste da leggi dello Stato.

7. Le disposizioni del presente articolo in tema di preavviso minimo e di indicazione della durata non si applicano nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

### **Art. 3**

1. Quando lo sciopero riguardi i servizi di trasporto da e per le isole, le imprese erogatrici dei servizi sono tenute a garantire, d'intesa con le organizzazioni sindacali e in osservanza di quanto previsto al comma secondo dell'articolo 2, le prestazioni indispensabili per la circolazione delle persone nel territorio nazionale e per il rifornimento delle merci necessarie per l'approvvigionamento delle popolazioni, nonché per la continuità delle attività produttive nei servizi pubblici essenziali relativamente alle prestazioni indispensabili di cui all'articolo 2, dandone comunicazione agli utenti con le modalità di cui al comma sesto dell'articolo 2.

### **Art. 4**

1. I lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione delle disposizioni dei commi primo, primo periodo, e terzo dell'articolo 2 o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni di cui al comma secondo del medesimo articolo, non prestino la propria consueta attività, sono soggetti a sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle

misure estintive del rapporto o di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso. in caso di sanzioni disciplinari di carattere pecuniario, il relativo importo è versato dal datore di lavoro all'istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

2. Nei confronti delle organizzazioni dei lavoratori che proclamano uno sciopero, o ad esso aderiscono in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, sono sospesi, per la durata dell'azione stessa e, in ogni caso, per un periodo non inferiore ad un mese, i benefici di ordine patrimoniale derivanti dagli articoli 23 e 26, secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché dalle norme di legge, regolamentari o contrattuali, che disciplinano le stesse materie per i pubblici dipendenti. i contributi sindacali trattenuti sulla retribuzione sono devoluti all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

3. I soggetti che proclamano lo sciopero, o vi aderiscono, in violazione dello articolo 2, sono esclusi dalle trattative, in quanto vi partecipino, su indicazione della commissione di cui allo articolo 12, per un periodo di due mesi dalla cessazione del comportamento.

4. I preposti al settore nell'ambito delle amministrazioni pubbliche e i legali rappresentanti, o i preposti ad unità produttive da essi formalmente delegati, degli enti e delle imprese erogatrici dei servizi di cui al comma primo dell'articolo 1, i quali non osservino le disposizioni previste dal comma secondo dell'articolo 2, sono soggetti ad una sanzione amministrativa pecuniaria, irrogata con decreto del ministro per la funzione pubblica o, rispettivamente, del Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale, su denuncia dell'Ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, consistente nel pagamento di una somma di denaro, rapportata alla gravità del comportamento, non inferiore a lire 200.000 e non superiore a lire 1.000.000 e, in caso di reiterata violazione, alla sanzione amministrativa della sospensione dall'incarico per un periodo non superiore a sei mesi. si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 6, terzo e quarto comma, 7, 11, 14, 16, primo comma, 18, terzo, quarto e quinto comma, 26, 27 e 28 della legge 24 novembre 1981, n. 689. per la devoluzione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie si applica la disposizione contenuta nel secondo periodo del comma secondo del presente articolo.

**Art. 5**

1. Le amministrazioni o le imprese erogatrici di servizi di cui all'articolo 1 sono tenute a rendere pubblico tempestivamente il numero dei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate secondo la disciplina vigente.

**Art. 6**

1. All' articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300 , sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

"se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al Pretore competente per territorio.

Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva".

**Art. 7**

1. La disciplina di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300 , si applica anche in caso di violazione di clausole concernenti i diritti e l'attività del sindacato contenute negli accordi di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93 , e nei contratti collettivi di lavoro, che disciplinano il rapporto di lavoro nei servizi di cui alla presente legge.

## Art. 8

1. Quando esiste un fondato pericolo di un pregiudizio grave e imminente ai diritti della persona costituzionalmente garantiti, a causa del mancato funzionamento dei servizi di preminente interesse generale, conseguente alle modalità dell'astensione collettiva dal lavoro, il Presidente del Consiglio dei Ministri o un Ministro da lui delegato, se il conflitto ha rilevanza nazionale o interregionale, ovvero il Prefetto o il corrispondente organo nelle regioni a statuto speciale, negli altri casi, invitano le parti a desistere dai comportamenti che determinano tale situazione di pericolo e propongono alle stesse un tentativo di conciliazione da esaurirsi nel più breve tempo possibile, invitando le parti, in caso di esito negativo del medesimo, ad attenersi al rispetto della proposta eventualmente formulata dalla commissione ai sensi dell'articolo 13, comma primo, lettera a).

2. Qualora tale situazione permanga, l'autorità di cui al comma primo, sentite, ove possibile, le organizzazioni dei lavoratori che promuovono l'azione e le amministrazioni o le imprese erogatrici del servizio, sentiti inoltre il presidente della giunta regionale, nonché i sindaci competenti per territorio, qualora il conflitto abbia rilevanza locale, emana ordinanza motivata diretta a garantire le prestazioni indispensabili e impone all'amministrazione od impresa erogatrice le misure idonee ad assicurare adeguati livelli di funzionamento del servizio, contemperando l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente garantiti. tale ordinanza può essere emanata, ove necessario, anche nei confronti di lavoratori autonomi e di soggetti di rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, pur se non a carattere subordinato.

3. L'ordinanza di cui al comma secondo deve altresì specificare il periodo di tempo durante il quale i provvedimenti dovranno essere osservati dalle parti e può anche limitarsi ad imporre un differimento dell'azione, tale da evitare la concomitanza con astensioni collettive dal lavoro riguardanti altri servizi del medesimo settore.

4. L'ordinanza viene portata a conoscenza dei destinatari mediante comunicazione da effettuarsi, a cura dell'autorità che l'ha emanata, ai soggetti che promuovono l'azione, alle amministrazioni o alle imprese erogatrici del servizio ed alle persone fisiche i cui nominativi siano eventualmente in-

dica ti nella stessa, nonché mediante affissione nei luoghi di lavoro, da compiersi a cura dell'amministrazione o dell'impresa erogatrice. Dell'ordinanza viene altresì data notizia mediante adeguate forme di pubblicazione sugli organi di stampa, nazionali o locali, o mediante diffusione attraverso la radio e la televisione pubblica.

5. Dei provvedimenti adottati ai sensi dei commi secondo e terzo il Presidente del Consiglio dei Ministri dà comunicazione alle camere.

## Art. 9

1. L'inosservanza da parte dei prestatori di lavoro subordinato o autonomo

delle disposizioni contenute nella ordinanza di cui all'articolo 8 è assoggettata alla sanzione amministrativa pecuniaria per ogni giorno di mancata ottemperanza, determinabile, con riguardo alla gravità della infrazione ed alle condizioni economiche dell'agente, da un minimo di lire 100.000 ad un massimo di lire 400.000.

2. In caso di inosservanza delle disposizioni contenute nella ordinanza di cui all'articolo 8 i preposti al settore nello ambito delle amministrazioni, degli enti o delle imprese erogatrici di servizi sono soggetti alla sanzione amministrativa della sospensione dall'incarico, ai sensi dell' articolo 20, comma primo, della legge 24 novembre 1981, n. 689 , per un periodo non inferiore a trenta giorni e non superiore a un anno.

3. Le somme percepite ai sensi del comma primo sono devolute all'istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

4. Le sanzioni sono irrogate con decreto dalla stessa autorità che ha emanato l'ordinanza. avverso il decreto è proponibile impugnazione ai sensi degli articoli 22 e seguenti della legge 24 novembre 1981, n. 689.

## Art. 10

1. I soggetti che promuovono lo sciopero, le amministrazioni, le imprese e i singoli prestatori di lavoro destinatari del provvedimento, che ne ab-

biano interesse, possono promuovere ricorso contro l'ordinanza prevista dall'articolo 8, comma secondo, nel termine di sette giorni dalla sua comunicazione o, rispettivamente, dal giorno successivo a quello della sua affissione nei luoghi di lavoro, avanti al tribunale amministrativo regionale competente. la proposizione del ricorso non sospende l'immediata esecutività dell'ordinanza.

2. Se ricorrono fondati motivi il Tribunale Amministrativo Regionale, acquisite le deduzioni delle parti, nella prima udienza utile, sospende il provvedimento impugnato anche solo limitatamente alla parte in cui eccede l'esigenza di salvaguardia di cui all'articolo 8, comma primo.

## **Art. 11**

1. Sono abrogati gli articoli 330 e 333 del codice penale.

## **Art. 12**

1. E' istituita una Commissione di Garanzia della attuazione della legge, al fine di valutare l'idoneità delle misure volte ad assicurare il contemporaneo dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, di cui al comma primo dell'articolo 1.

2. La Commissione è composta da nove membri, scelti, su designazione dei presidenti della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica, tra esperti in materia di diritto costituzionale, di diritto del lavoro e di relazioni industriali, e nominati con decreto del Presidente della Repubblica; essa può avvalersi della consulenza di esperti di organizzazione dei servizi pubblici essenziali interessati dal conflitto, nonché di esperti che si siano particolarmente distinti nella tutela degli utenti. Non possono far parte della commissione i parlamentari e le persone che rivestano altre cariche pubbliche elettive, ovvero cariche in partiti politici, in organizzazioni sindacali o in associazioni di datori di lavoro, nonché coloro che abbiano comunque con i suddetti organismi ovvero con amministrazioni od imprese di erogazione di servizi pubblici rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza.

3. La Commissione elegge nel suo seno il Presidente; è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

4. La Commissione stabilisce le modalità del proprio funzionamento. Acquisisce, anche mediante audizioni, dati e informazioni dalle pubbliche amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali e dalle imprese, nonché dalle associazioni degli utenti dei servizi pubblici essenziali. Può avvalersi, altresì, delle attività del consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel), nonché di quelle degli osservatori del mercato del lavoro e dell'osservatorio del pubblico impiego.

5. Le spese per il funzionamento della Commissione sono poste a carico dello stato di previsione della spesa della Presidenza del consiglio dei Ministri.

6. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo, pari a lire 2.300 milioni per ciascuno degli anni 1990, 1991 e 1992, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1990-1992, al capitolo 6856 dello stato di previsione del ministero del tesoro per l'anno 1990 all'uopo utilizzando l'accantonamento "norme dirette a garantire il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito della tutela del diritto di sciopero e istituzione della commissione per le relazioni sindacali nei servizi pubblici". Il Ministro del Tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

## Art. 13

1. La Commissione:

a) valuta, anche di propria iniziativa, l'idoneità delle prestazioni individuate ai sensi dei commi primo, secondo periodo, e secondo dell'articolo 2, a garantire il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, di cui al comma primo dell'articolo 1, e qualora non le giudichi idonee, sottopone alle parti una proposta sull'insieme delle prestazioni da considerarsi indispensabili, in caso di mancato accordo tra le parti sulle prestazioni medesime o sulle loro modalità di svolgimento, compie, su richiesta delle parti o di propria iniziativa, un tentativo di conciliazione e, in caso di esito negativo del

medesimo, formula la propria proposta. le parti devono pronunciarsi sulla proposta della Commissione entro quindici giorni dalla notifica; su richiesta congiunta delle parti interessate, la Commissione può inoltre emanare un lodo sul merito del conflitto;

b) esprime il proprio giudizio sulle questioni interpretative o applicative dei contenuti degli accordi di cui al comma secondo dell'articolo 2 per la parte di propria competenza, su richiesta delle commissioni di valutazione istituite da contratti o accordi collettivi o da codici di autoregolamentazione ovvero, qualora queste non siano state istituite, su richiesta congiunta delle parti o di propria iniziativa. nel caso in cui il servizio sia svolto con il concorso di una pluralità di amministrazioni ed imprese, formula alle parti interessate una proposta intesa a rendere omogenei i regolamenti di cui al comma secondo dell'articolo 2, tenuto conto delle esigenze del servizio nella sua globalità;

c) su richiesta delle parti o di propria iniziativa, considerate anche le cause di insorgenza del conflitto, valuta il comportamento dei soggetti che proclamano lo sciopero, o vi aderiscono, rilevando eventuali inadempienze o violazioni, e segnalandole ai fini previsti dal comma terzo dell'articolo 4;

d) formula la proposta di cui all'articolo 14 e può indire le consultazioni previste dal medesimo articolo;

e) riferisce ai Presidenti delle Camere, su richiesta dei medesimi o di propria iniziativa, sugli aspetti di propria competenza dei conflitti nazionali e locali relativi a servizi pubblici essenziali, valutando la conformità della condotta tenuta dai soggetti collettivi ed individuali, dalle amministrazioni e dalle imprese, alle norme di autoregolamentazione o alle clausole sulle prestazioni indispensabili; a tale scopo, nei casi di conflitto di particolare rilievo nazionale, può acquisire i termini economici e normativi della controversia e sentire le parti interessate, chiarendo gli aspetti che riguardano l'interesse degli utenti;

f) trasmette ai Presidenti delle Camere, che li portano a conoscenza del Parlamento e del Governo, e ne assicurano la divulgazione tramite i mezzi di informazione, gli atti e le pronunce di propria competenza.

## Art. 14

1. Nell'ipotesi di dissenso tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori su clausole specifiche concernenti l'individuazione o le modalità di effettuazio-

ne delle prestazioni indispensabili di cui al comma secondo dell'articolo 2, la commissione di cui all'articolo 12, di propria iniziativa ovvero su proposta di una delle organizzazioni sindacali che hanno preso parte alle trattative, o su richiesta motivata dei prestatori di lavoro dipendenti dall'amministrazione o impresa erogatrice del servizio, può indire, sempre che valuti idonee, ai fini di cui al comma secondo dell'articolo 1, le clausole o le modalità controverse oggetto della consultazione e particolarmente rilevante il numero dei lavoratori interessati che ne fanno richiesta, una con consultazione tra i lavoratori interessati sulle clausole cui si riferisce il dissenso, indicando le modalità di svolgimento, ferma restando la valutazione di cui all'articolo 13, comma primo, lettera a). La consultazione si svolge entro i quindici giorni successivi alla sua indizione, fuori dell'orario di lavoro, nei locali della impresa o dell'amministrazione interessata. L'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio sovrintende allo svolgimento della consultazione e cura che essa venga svolta con modalità che assicurino la segretezza del voto e garantiscano la possibilità di prendervi parte a tutti gli aventi diritto. La commissione formula, per altro, la propria proposta sia nell'ipotesi in cui persista, dopo l'esito della consultazione, il disaccordo tra le organizzazioni sindacali, sia nel caso in cui valuti non adeguate le misure individuate nel contratto od accordo eventualmente stipulato dopo la consultazione stessa.

## **Art. 15**

1. All' articolo 11 della legge 29 marzo 1983, n. 93 , il comma quinto è sostituito dal seguente:

"il Governo è tenuto a verificare, come condizione per l'inizio delle procedure di cui agli articoli 6, 7, 8, 9, 10 e 12, che le organizzazioni sindacali di cui al precedente articolo 6 ed ai successivi articoli 12 e 14 abbiano adottato codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero".

## **Art. 16**

1. Le clausole di cui al comma secondo dell'articolo 2 della presente legge restano in vigore fino ad eventuale specifica disdetta comunicata alme-

no sei mesi prima della scadenza dei contratti collettivi o degli accordi di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93 .

#### **Art. 17**

1. Gli accordi di cui agli articoli 6, 7, 8, 9, 10 e 12 della legge 29 marzo 1983, n. 93, come modificata dalla legge 8 agosto 1985, n. 426, possono disciplinare le modalità di elezione degli organismi rappresentativi dei dipendenti di cui all'articolo 25 della citata legge n. 93 del 1983 e le conseguenti modalità di utilizzazione dei diritti derivanti dall'applicazione dei principi richiamati nel secondo comma dell'articolo 23 della stessa legge.

#### **Art. 18**

1. I commi ottavo e nono dell' articolo 6 della legge 29 marzo 1983, n. 93, sono sostituiti dai seguenti:

"il Consiglio dei Ministri, entro il termine di quindici giorni dalla formulazione dell'ipotesi di accordo, verificate le compatibilità finanziarie come determinate dal successivo articolo 15, esaminate anche le osservazioni di cui al comma precedente, sottopone alla Corte dei Conti il contenuto dell'accordo perché ne verifichi la legittimità ai sensi del testo unico approvato con regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214. La Corte dei Conti si pronuncia nel termine di quindici giorni dalla ricezione dell'accordo. In caso di pronuncia negativa le parti formulano una nuova ipotesi di accordo, che viene nuovamente trasmessa al Consiglio dei Ministri. In caso di pronuncia positiva, entro il termine di dieci giorni dalla pronuncia stessa, le norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sono recepite ed emanate con decreto del Presidente della Repubblica, previa delibera del Consiglio dei Ministri. La stessa procedura è adottata in caso di mancata pronuncia entro il termine indicato.

Nei quindici giorni successivi all'emanazione del decreto del Presidente della Repubblica di cui al comma precedente la Corte dei Conti controlla la conformità del decreto alla pronuncia di cui al precedente comma e procede alla registrazione ai sensi del citato testo unico, approvato con regio

decreto 12 luglio 1934, n. 1214, fatte comunque salve le disposizioni degli articoli 25 e seguenti del medesimo testo unico.

Decorsi quindici giorni senza che sia intervenuta una pronuncia, il controllo si intende effettuato senza rilievi e il decreto diviene produttivo di effetti".

2. In deroga all' articolo 17, comma primo, lettera e), della legge 23 agosto 1988, n. 400 , per l'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica di cui al comma ottavo dell' articolo 6 della legge 23 marzo 1983, n. 93 , così come sostituito dal comma primo del presente articolo, non è previsto il parere del consiglio di stato.

### **Art. 19**

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le parti provvedono a stipulare i contratti collettivi e a sottoscrivere gli accordi di cui al comma secondo dell'articolo 2.

2. Fino a quando non vi abbiano provveduto, le parti stesse, in caso di astensione collettiva dal lavoro, devono comunque attenersi a quanto previsto dal comma primo dell'articolo 2.

### **Art. 20**

1. Resta in ogni caso fermo, per gli aspetti ivi diversamente disciplinati, quanto già previsto in materia dal decreto del Presidente della Repubblica 13 febbraio 1964, n. 185 , e dalla legge 23 maggio 1980, n. 242 . Resta inoltre fermo quanto previsto dalle leggi 11 luglio 1978, n. 382 , e 1 aprile 1981, n. 121 .

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11.11.1991, presso la sede di via dei Villini, n° 15, i signori:

- per la Federelettrica: Enrico Fiorentino, Augusto Scacchi, Giorgio Soldadino, Adolfo Spaziani, Mauro Mancinelli, Mario Masi, Massimo Manenti, Claudia Riva;

- per la FNLE-CGIL: Daniele Cerri, Renato Matteucci, Roberto Scarinzi;

- per la FLAEI-CISL: Franco Filippini;

- per la UILSP-UIL: Giuseppe Chiara;

- per la FAILE-CISAL: Silvio Raneri, Vincenzo Serri;

- per la CISNAL-ENERGIA: Luigi De Nardis, Alberto Spera, Giovanni Santini;

con l'assistenza della sottocommissione composta dai Proff. A. D'Atena ed E. Ghera, hanno partecipato al tentativo di conciliazione. Al termine della seduta, i rappresentanti della Federelettrica e i rappresentanti delle OO.SS. FNLE-CGIL, FLAEI-CISL, UILSP-UIL, hanno sottoscritto il testo allegato (all. 1).

Sulle clausole non interlineate l'accordo è stato raggiunto, mentre sulle clausole interlineate perdura il dissenso tra le Parti.

Con la Cisnal pur dichiaratasi disponibile alla stipula e quindi alla sottoscrizione dell'accordo, la Federelettrica si riserva di valutare successivamente l'eventualità di una stipula separata.

I rappresentanti della CISAL dichiarano di concordare quasi integralmente con il testo allegato ad eccezione dei riferimenti esclusivi alle OO.SS. FNLE-FLAEI-UILSP.

Essi consegnano la lettera (all.2) e la dichiarazione (all.3) che si acclude al presente verbale.

La sottocommissione, preso atto di quanto sopra, si riserva di riferire alla Commissione anche ai fini della formulazione della proposta di cui all'art. 13, c. 1, lett. C) Legge 146/1990.

Letto, confermato e sottoscritto.

## PROCEDURE PER LA GESTIONE DEI CONFLITTI DI LAVORO

In attuazione di quanto previsto

- dalla legge 146 del 12 giugno 1990 intitolata "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente garantiti. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge";

Fermo restando quanto previsto

- dal Protocollo Cispel/Cgil-Cisl-Uil del 20/7/89 in materia di relazioni industriali e gestione dei conflitti di lavoro nei servizi pubblici locali che viene integrato con la specifica normativa di settore di seguito riportata;

Tenuto altresì conto

- della prassi di autoregolamentazione autonomamente adottata da FNLE - FLAEI - UILSP;

le Parti, Federelettrica ed FNLE-FLAEI-UILSP concordano quanto segue.

### **1. Prestazioni indispensabili per il funzionamento del servizio**

Allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero per ogni singolo lavoratore con le misure dirette a consentire il godimento dei diritti della persona, con riferimento al comma 2 dell'art. 1 della Legge n. 146 ed ai punti 8 e 9 delle "Norme di comportamento delle Parti e procedure per la gestione dei conflitti di lavoro" del Protocollo Cispel/Cgil-Cisl-Uil, si conviene che durante l'astensione dal lavoro proclamata nelle AEM, sarà mantenuta l'erogazione del servizio (energia elettrica e calore), utilizzando

le consuete fonti aziendali di produzione e di trasmissione e le consuete alimentazioni esterne e assicurando la tutela e la sicurezza degli impianti, dei lavoratori e degli utenti.

*Nell'ambito della produzione e trasmissione, deve essere garantito che i margini tra produzione aziendale e domanda da parte dell'utenza non scendano al di sotto della riserva vitale<sup>(15)</sup>. In ordine a quest'ultima le singole Aziende forniranno alle OO.SS. locali, in caso di sciopero, i relativi dati tecnici.*

Conseguentemente, durante le astensioni dal lavoro, saranno comunque garantite, come base minima di riferimento, le prestazioni assicurate nei giorni festivi (sabato e domenica) nelle stesse misure quantitative, tipologie professionali e modalità di individuazione dei lavoratori interessati, (presenti e/o reperibili in relazione a schemi di turno prefissati), quali ad esempio:

- la disponibilità di squadre di manutenzione per pronto intervento e di squadre per riparazione guasti nonché dei relativi tecnici di coordinamento per il ripristino e il mantenimento dell'erogazione del servizio in condizione di sicurezza secondo quanto sopra indicato;
- il funzionamento delle stazioni di telecontrollo e telecomando;
- il regolare regime di funzionamento dei servizi di produzione e distribuzione;
- il presidio e la vigilanza per la tutela degli impianti aziendali;
- i servizi accessori strettamente indispensabili per il funzionamento di cui sopra, (ad esempio smistamento delle squadre, consegna dei materiali, addetti alla ricezione e segnalazione guasti).

(15) Per "riserva vitale" deve intendersi la quantità minima di riserva di esercizio di ogni Azienda tenendo conto della tipologia degli impianti, riserva al di sotto della quale occorre prevedere distacchi programmati di utenza.

Per la determinazione della riserva vitale, le Aziende terranno conto anche dei contratti di fornitura nei limiti della potenza impegnata alla data di proclamazione dello sciopero.

Il valore di detta riserva vitale e' determinabile, con criteri probabilistici, in funzione delle avarie accidentali del parco termoelettrico e degli scostamenti storicamente verificatisi dei fabbisogni dalle previsioni nonché tenendo conto delle condizioni della rete.

\* \* \*

"Entro 15 giorni dalla stipula del presente accordo, che costituisce adempimento degli obblighi negoziali di cui all'art. 2 della legge n. 146/90, in relazione alla specificità delle situazioni locali in ogni Azienda si avvieranno, a richiesta di una delle parti, confronti con le organizzazioni sindacali allo scopo di individuare in concreto il personale necessario per il mantenimento dell'erogazione del servizio come sopra definito.

In caso di mancato accordo in sede aziendale, e scaduto il termine di 30 gg. dalla stipula del presente accordo, saranno garantite le prestazioni indispensabili come sopra definite con le modalità vigenti nei giorni di sabato e domenica (compresi reperibilità e/o pronto intervento). Tali prestazioni dovranno essere comunicate dalle Aziende alle OO.SS. locali e/o territoriali.

In occasione delle singole agitazioni, l'individuazione del personale comandato in applicazione dei suindicati criteri avviene con ordine di servizio del legale rappresentante dell'azienda (direttore generale o suo sostituto).

*Ferma restando la titolarità alla proclamazione degli scioperi ai vari livelli secondo quanto indicato nel presente accordo, le astensioni dal lavoro riguardanti l'area della produzione saranno comunicate dalle Segreterie nazionali delle OO.SS. alla Federelettrica. Per quanto riguarda la medesima area della produzione, in occasione delle singole agitazioni, prima di procedere all'emanazione dell'ordine di servizio di cui al comma precedente, verrà effettuato un incontro tra le Parti in sede locale, con l'assistenza della Federelettrica e delle OO.SS. nazionali, in cui le Aziende illustreranno i criteri che intendono seguire - nel rispetto del presente accordo e in particolare del precedente 1° comma, 2° capoverso - per l'individuazione del personale comandato, tenuto conto della realtà e delle caratteristiche degli impianti interessati.*

## 2. Codice di comportamento sindacale

In ottemperanza al comma 5 dell'art.2 della legge n. 146/90 ed a integrazione del punto 6 delle "Norme di comportamento delle Parti e proce-

ture per la gestione dei conflitti di lavoro" del Protocollo Cispel/Cgil-Cisl-Uil la proclamazione di ciascuno sciopero, deve essere comunicata alle aziende con un preavviso non inferiore a 10 giorni, ad eccezione di astensioni dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale, o di proteste per gravi eventi lesivi della incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Lo sciopero può essere indetto dalle strutture nazionali, regionali, territoriali, aziendali, (queste ultime d'intesa con quelle territoriali) delle OO.SS. FNLE, FLAEI, UILSP e CGIL, CISL, UIL singolarmente o unitariamente e ne sarà data comunicazione, nel rispetto del preavviso.

In caso di scioperi nazionali, la comunicazione può essere fatta pervenire alla Federelettrica che provvede a trasmetterla alle Aziende. Le OO.SS. FNLE FLAEI e UILSP si impegnano in tal caso ad osservare un preavviso non inferiore a 11 giorni ed a fornire comunicazioni precise nella fissazione dell'inizio e del termine dell'agitazione.

La Federelettrica si impegna a trasmettere tali informazioni alle Aziende, nel medesimo testo in cui esse vengono comunicate dalle OO.SS..

Ogni proclamazione di sciopero deve contenere l'indicazione preventiva della durata della astensione dal lavoro.

Le strutture nazionali, regionali, territoriali aziendali delle organizzazioni sindacali eviteranno la proclamazione degli scioperi in concomitanza con:

- la settimana di Pasqua, dal martedì che precede al martedì che segue;
- il periodo che va dal 20 dicembre al 6 gennaio;
- la settimana coincidente con qualsiasi tipo di elezione nazionale, regionale e comunale, referendum nazionali e locali comprensiva dei giorni di votazione e scrutinio;
- periodi in cui si siano verificati o siano in corso gravi disservizi che richiedono tempestivi interventi per la tutela della sicurezza degli utenti, per la continuità del servizio e per la salvaguardia degli impianti, tenuto anche conto della potenza disponibile in rete anche a causa di scioperi nello stesso comparto. Verrà comunque assicurata all'utenza l'esecuzione dei nuovi contratti, con il rispetto dei termini previsti in sede locale.

La durata dello sciopero non può comunque essere inferiore ad un'ora lavorativa. In caso di scioperi di particolare durata, i livelli di presenza necessari saranno all'occorrenza congruamente adeguati sentite le segreterie territoriali delle OO.SS.

### **3. Codice di comportamento datoriale**

Le Aziende si impegnano a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi gestiti durante l'astensione dal lavoro e della relativa riattivazione.

La Federelettrica, richiamando le norme del Protocollo Cispel contenute nel "codice di comportamento di parte datoriale", si impegna in particolare al rispetto di quanto previsto in materia di pubblicizzazione dei termini delle controversie che portino alla proclamazione degli scioperi da parte delle Organizzazioni sindacali.

\* \* \*

### **4. Norme sanzionatorie**

In ottemperanza al comma 1 dell'art. 4 della legge 146/90 ed in relazione delle previsioni di cui al punto a del par. Norme sanzionatorie del Protocollo Cispel/CGIL-CISL-UIL, i lavoratori che si astengano dal lavoro in violazione di quanto previsto dal presente accordo o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni indispensabili, non prestino la propria consueta attività, sono soggetti alle sanzioni disciplinari di cui all'art. 35 del vigente CCNL, proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto o di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso.

\* \* \*

Nei confronti degli addetti a servizi diversi da quello elettrico cui si applichi il Contratto AEM, le Aziende, previa informazione alle OO.SS locali

li, attueranno il presente accordo opportunamente adattato agli altri servizi; gli accordi nazionali sottoscritti nei corrispondenti settori municipali verranno allegati alla presente intesa previo confronto tra la Federelettrica e le OO.SS.

\* \* \*

Il presente accordo ha carattere sperimentale per la durata di due anni.

Durante tale periodo di validità, le Parti a livello nazionale si incontreranno per una verifica circa i risultati applicativi in sede locale e per approfondire gli aspetti riguardanti le prestazioni indispensabili di funzionamento del servizio da assicurare in caso di sciopero di cui al punto 1 del presente accordo con riferimento alle quantità e tipologie professionali del personale necessario al mantenimento del servizio stesso secondo l'organizzazione aziendale.

\* \* \*

Per quanto riguarda l'area della produzione, non essendo stato possibile raggiungere un accordo tra le Parti a livello nazionale, il riferimento normativo è costituito dalla proposta rivolta a Federelettrica e OO.SS. nazionali (delibera adottata nella seduta del 9.4.1992 di seguito riportata), ai sensi della legge n° 146/1990, dalla Commissione di Garanzia istituita da detta legge.

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

Deliberazione relativa alla proposta sulle prestazioni dei servizi minimi da garantire nel settore elettrico nazionale delle Aziende municipalizzate (Federelettrica).

(Seduta del 9.4.1992)

## LA COMMISSIONE

VISTO il verbale in data 11.11.1991 concernente il tentativo di conciliazione svolto con l'assistenza della sottocommissione composta dai Proff. D'Atena e Ghera, tra la Federelettrica, da un lato e le OO.SS. FNLE-CGIL FLAEI-CISL, UILSP-UIL, FAILE-CISAL e CISNAL-ENERGIA ;

VISTA la Legge n. 146/1990 ;

VISTA la documentazione pervenuta dalla Federelettrica in data 2.12.1991 e dalla FNLE-CGIL in data 23/12/1991, illustrata alla sottocommissione, in separate audizioni, da rappresentanze delle parti che l'hanno prodotta;

UDITE le relazioni dei Proff. D'Atena e Ghera ;

CONSIDERATO che a seguito del tentativo di conciliazione i rappresentanti della Federelettrica e delle OO.SS. FNLE-CGIL FLAEI-CISL, UILSP-UIL hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo di cui al testo allegato al verbale suddetto ;

CONSIDERATO che l'accordo così raggiunto non è comprensivo delle clausole interlineate nel testo, sulle quali perdura il dissenso tra le Parti ;

CONSIDERATO che, a seguito di tale accordo, le parti hanno richiesto alla Commissione di formulare una propria proposta.

## DELIBERA

di sottoporre alle parti la proposta di formulare l'art. 1 dell'accordo e la nota 1 all'articolo medesimo nel modo che, di seguito, si riporta :

**Art. 1 - Prestazioni indispensabili per il funzionamento del servizio**

Allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero per ogni singolo lavoratore con le misure dirette a consentire il godimento dei diritti-

ti della persona, con riferimento al comma 2 dell'art. 1 della legge 146 ed ai punti 8 e 9 delle "Norme di comportamento delle parti e procedure per la gestione dei conflitti di lavoro" del Protocollo Cispel/CGIL-CISL-UIL, si conviene che durante l'astensione dal lavoro proclamata nelle AEM, sarà mantenuta l'erogazione del servizio (energia elettrica e calore), utilizzando le consuete fonti aziendali di produzione e di trasmissione e le consuete alimentazioni esterne e assicurando la tutela e la sicurezza degli impianti, dei lavoratori e degli utenti. Nell'ambito della produzione e trasmissione, deve essere garantito che i margini tra produzione aziendale e domanda da parte dell'utenza non scendano al di sotto della riserva vitale (1). In ordine a quest'ultima le singole Aziende forniranno alle OO.SS. locali, in caso di sciopero, i relativi dati tecnici.

Conseguentemente, durante le astensioni dal lavoro, saranno comunque garantite, come base minima di riferimento, le prestazioni assicurate nei giorni festivi (sabato e domenica) nelle stesse misure quantitative, tipologie professionali e modalità di individuazione dei lavoratori interessati, (presenti e/o reperibili in relazione a schemi di turno prefissati), quali ad esempio:

- la disponibilità di squadre di manutenzione per pronto intervento e di squadre per riparazione guasti nonché dei relativi tecnici di coordinamento per il ripristino ed il mantenimento dell'erogazione del servizio in condizione di sicurezza secondo quanto indicato ;
- il funzionamento delle stazioni di telecontrollo e telecomando ;
- il regolare regime di funzionamento dei servizi di produzione e distribuzione ;
- il presidio e la vigilanza per la tutela degli impianti ;
- i servizi accessori strettamente indispensabili per il funzionamento di cui sopra, (ad esempio smistamento delle squadre, consegna dei materiali, addetti alla ricezione e segnalazione guasti).

Entro 15 giorni dalla stipula del presente accordo, che costituisce adempimento degli obblighi negoziali di cui all'art. 2 della legge 146/90, in relazione alla specificità delle situazioni locali in ogni Azienda si avvieranno, a richiesta di una delle parti, confronti con le organizzazioni sindacali allo scopo di individuare in concreto il personale necessario per il mantenimento dell'erogazione del servizio come sopra definito.

In caso di mancato accordo in sede aziendale, e scaduto il termine di 30 gg. dalla stipula del presente accordo, saranno garantite le prestazioni indispensabili come sopra definite con le modalità vigenti nei giorni di sabato e domenica (compresi reperibilità e/o pronto intervento).

Tali prestazioni dovranno essere comunicate dalle Aziende alle OO.SS. locali e/o territoriali.

In occasione delle singole agitazioni l'individuazione del personale comandato in applicazione dei su indicati criteri avviene con ordine di servizio dal legale rappresentante dell'Azienda (Direttore generale o suo sostituto).

Ferma restando la titolarità alla proclamazione degli scioperi ai vari livelli secondo quanto indicato nel presente accordo.

Per quanto riguarda l'area della produzione, in occasione delle singole agitazioni, prima di procedere all'emanazione dell'ordine di servizio di cui al comma precedente, verrà effettuato un incontro tra le parti in sede locale, con l'assistenza della Federelétrica e delle OO.SS. nazionali, in cui le Aziende illustreranno i criteri che intendono seguire - nel rispetto del presente accordo ed in particolare del precedente 1° comma, 2° capoverso - per l'individuazione del personale comandato, tenuto conto della realtà e delle caratteristiche degli impianti interessati.

(NOTA 1) - Per "riserva vitale" deve intendersi la quantità minima di riserva di esercizio di ogni Azienda tenendo conto della tipologia degli impianti, riserva al di sotto della quale occorre prevedere distacchi programmati di utenza.

Per la determinazione della riserva vitale, le Aziende terranno conto anche dei contratti di fornitura ad esclusione dei contratti di soccorso, nei limiti della potenza impegnata alla data di proclamazione dello sciopero.

Il valore di detta riserva vitale è determinabile, con criteri probabilistici, in funzione delle avarie accidentali del parco termoelettrico e degli scostamenti storicamente verificatisi dei fabbisogni dalle previsioni nonché tenendo conto delle condizioni della rete;

DISPONE

la trasmissione della presente delibera ai Presidenti delle Camere, al Presidente del Consiglio dei Ministri, alla Federelettrica ed alle OO.SS. interessate.

IL SEGRETARIO

IL PRESIDENTE

## VERBALE DI ACCORDO 5/12/91

Con riferimento a quanto previsto nel "Protocollo sulla rivisitazione della parte normativa" del CCNL 1/12/91, la Federelettrica e le OO.SS. nazionali convengono che, tenuto conto delle modifiche normative che scaturiranno a seguito dei lavori della Commissione mista di cui al suddetto Protocollo, l'aumento di costo dei trattamenti indennitari e altri istituti economico normativi dovrà collocarsi all'interno di una spesa globale pari a Lit. 450.000 pro-capite ripartite in un biennio avente decorrenza non anteriore all'1/1/1993 e salvo, comunque, quanto previsto nell'accordo sull'art. 12 di detto CCNL.

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

## VERBALE DI ACCORDO

Finanziamento ai CRAEM per le attività ricreative culturali e assistenziali ai sensi dell'art. 45 CCNL

Con riferimento al comma 2 dell'art. 45 del CCNL 9/7/1996, la Federelettrica e le OO.SS. nazionali, relativamente al periodo di vigenza economica del Contratto, concordano i finanziamenti da erogare ai CRAEM secondo quanto di seguito indicato.

### **1. Attività ricreative e culturali**

Per lo svolgimento di dette attività, le Aziende verseranno ai CRAEM annualmente, negli anni 1995-1996-1997, nonchè negli anni successivi salvo quanto fosse diversamente stabilito in sede di rinnovo contrattuale, Lit. 152.000 pro-capite, con riferimento alla forza media in servizio in Azienda nell'anno precedente.

### **2. Attività assistenziali**

Per lo svolgimento delle attività di tipo assistenziale, e di quelle ulteriori di cui al comma 2 dell'art. 45 CCNL le Aziende verseranno ai CRAEM Lit. 739.000 pro-capite nell'anno 1995 e Lit. 809.000 pro-capite negli anni 1996-1997, nonchè negli anni successivi salvo quanto fosse diversamente stabilito in sede di rinnovo contrattuale, con riferimento alla forza media in servizio in Azienda nell'anno precedente.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 45 comma 2 secondo capoverso del CCNL, le Parti, concordano che gli incrementi dei contributi ai CRAEM stabiliti dal presente punto 2 rispetto alle cifre in atto per l'anno 1991 non potranno essere in alcun modo ceduti automaticamente a ter-

zi.

Resta inteso che per il personale a part-time i contributi di cui ai precedenti punti 1 e 2 sono attribuiti in proporzione alla durata della prestazione lavorativa degli interessi.

\* \* \*

Nel caso fossero già state versate, relativamente all'anno 1996, delle somme per il finanziamento annuale dei CRAEM, le stesse verranno conguagliate fino a raggiungere gli importi pro-capite di cui al presente verbale.

## VERBALE DI ACCORDO

La Federelettrica rappresentata da Del Tin Giovanni, Stagi Paolo, Mangano Andrea, Lattanzio Giuseppe, Torlasco Giuseppe, Montalto Alberto, Rossetti Paolo, Crivellaro Fabrizio, Spaziani Adolfo, Soldadino Giorgio, Mancinelli Mauro, Lorusso Francesca.

e

le OO.SS. nazionali rappresentate da

- FNLE: Ulisse Sadocchi della Segreteria Nazionale, Salvatore Martinelli, Lucio Cremaschini, Fabio Mastellotto, Giovanni Santomaro, Giuseppe Papetta

- FLAEI: Valter Rigobon, Franco Filippini

- UILSP: Giuseppe Chiara, Vito Donegà, Giancarlo Cavagnero, Giuseppe Fiorimonte

in relazione a quanto previsto dall'art. 51 del CCNL 7/9/96 in materia di permessi sindacali;

ai sensi di quanto disposto dall'art. 9 del DPR 6/1/1978 n. 58

convengono quanto segue:

Le ore complessivamente a disposizione delle OO.SS. FNLE FLAEI UIL-SP, ai sensi dei punti B.1 e B2 dell'art. 51 del CCNL, sono pari a 10,6 ore per il 1996, 8,7 ore per il 1997 e 7,5 ore per il 1998 moltiplicato per il numero medio dei dipendenti di tutte le Aziende associate alla Federelettrica in servizio al 30 settembre dell'anno precedente a quello di riferimento. Le 7,5 ore pro capite costituiscono il monte ore anche per gli anni successivi al 1998, salvo modifiche in sede di rinnovo contrattuale.

Di detto monte ore, le OO.SS. FNLE, FLAEI e UILSP utilizzeranno in sede locale 2,32 ore per il 1996, 1,9 ore per il 1997 e 1,6 ore per il 1998 pro-capite nelle Aziende ubicate nella provincia di Bolzano e 5 ore per il 1996, 4 ore per il 1997 e 3,5 ore per il 1998 nelle restanti Aziende. Le citate 1,6 e 3,5 ore rappresenteranno il monte ore anche per gli anni successivi al 1998, salvo modifiche in sede di rinnovo contrattuale.

Le ore rimanenti del monte complessivo, come sopra determinato concorrono alla costituzione di un monte ore nazionale a disposizione di FNLE, FLAEI e UILSP le cui modalità applicative sono definite nell'art. 51 del CCNL.

Su richiesta delle OO.SS., le Parti si impegnano ad affrontare in tempi brevi la discussione per una semplificazione dei meccanismi previsti nel presente verbale di accordo.

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 12 del mese di dicembre dell'anno 1995

tra

la Federelettrica

e

la FNLE, la FLAEI e la UILSP

visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 che in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi;

considerato che le Parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie;

ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le Parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

convengono quanto segue:

### **1. Individuazione del rappresentante per la sicurezza**

Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, in tutte le Aziende saranno promosse iniziative, con le modalità di seguito indicate, per la individuazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

Nelle Aziende fino a 15 dipendenti e, in assenza delle RSU, anche nelle Aziende con più di 15 dipendenti, i rappresentanti per la sicurezza vengono eletti direttamente dai lavoratori al loro interno su iniziativa delle rsa aderenti alle OO.SS. firmatarie del CCNL ovvero delle strutture territoriali di queste ultime.

L'elezione, fermo restando quanto previsto dalla II Dichiarazione a verbale annessa al presente accordo, si svolge a suffragio universale diretto con il sistema proporzionale puro e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova in forza all'Azienda alla data delle elezioni e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con Contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'Azienda.

Per l'elezione dei rappresentanti per la sicurezza, l'Azienda fornirà l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto e quanto necessario per il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Ricevuto il verbale di elezione, le Aziende comunicano all'organismo paritetico regionale di cui al presente accordo il nominativo eletto.

## **2. Numero**

La composizione dei rappresentanti per la sicurezza è così determinata:

- un componente nelle Aziende sino a 200 dipendenti
- tre componenti nelle Aziende da 201 a 1000 dipendenti
- sei componenti in tutte le altre aziende

Nelle Aziende in cui siano presenti entità organizzative, con riferimento anche ad impianti termoelettrici, situate al di fuori del Comune in cui si trova la sede principale e aventi complessivamente almeno 100 dipendenti, dovrà esse-

re riservato, nell'ambito dei componenti determinati in base alla griglia sopra riportata, almeno un rappresentante individuato tra gli addetti a tali entità organizzative. Ciò, al fine di garantire alle stesse una specifica rappresentanza.

Inoltre, nelle Aziende in cui vi siano impianti di produzione termoelettrica aventi complessivamente non meno di 70 addetti, i componenti come sopra determinati sono aumentati di un ulteriore rappresentante da individuarsi tra gli addetti agli impianti stessi.

Nelle centrali termoelettriche in proprietà tra due o più Aziende con personale misto in quote significative, verrà individuato un rappresentante per la sicurezza all'interno dell'impianto stesso.

Il rappresentante così individuato sarà ricompreso nel numero di rappresentanti, determinato con le modalità previste nel presente paragrafo, dell'Azienda di cui l'interessato è dipendente.

### **3. Permessi retribuiti**

Ad ogni rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 40 ore annue.

Per l'assolvimento degli adempimenti previsti del citato art. 19, lettere b), c), d), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

La richiesta di permesso deve essere presentata, di norma, con un preavviso di almeno 48 ore.

Ove, eccezionalmente, per l'espletamento della propria attività, il rappresentante per la sicurezza debba affrontare spostamenti significativi, e comunque al di fuori del comune della sua sede di lavoro, le spese sostenute dal rappresentante stesso, previa autorizzazione allo spostamento da parte della Direzione, verranno rimborsate secondo le modalità in atto per la generalità del personale.

#### **4. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza**

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta nell'art. 19 del Decreto Legislativo n. 626/94, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

##### ***4.1 Accesso ai luoghi di lavoro***

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza, al momento della richiesta del permesso retribuito di cui all'apposito paragrafo, segnala preventivamente all'Azienda, salvo casi di emergenza, le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si svolgono di norma congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

##### ***4.2 Modalità di consultazione***

L'Azienda consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza che conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

##### ***4.3 Informazioni e documentazione aziendale***

Per informazioni inerenti all'organizzazione e agli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, anche in sede di formazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione.

## **5. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza**

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del decreto legislativo n. 626 del 1994.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi in ragione di 30 ore lavorative annue riferite all'effettiva durata della formazione. Nel primo anno di mandato del rappresentante per la sicurezza, l'ammontare dei permessi retribuiti per la formazione potrà essere elevata a 38 ore.

L'Azienda, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, promuove una integrazione della formazione fermi restando i limiti di cui al comma precedente.

Le Parti si incontreranno entro il 31/12/1995 per determinare le ulteriori modalità e i contenuti specifici della formazione del rappresentante per la sicurezza, da coordinarsi con i contenuti del Decreto Ministeriale previsto dall'art. 22, comma 7 del D.L.vo n. 626/1994 e da integrarsi con i programmi specifici individuati a livello aziendale, tenendo conto delle diverse realtà.

## **6. Riunioni periodiche**

In applicazione dell'art. 11 del Decreto Legislativo n. 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della

riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in Azienda.

Della riunione viene redatto verbale con le modalità di cui al precedente paragrafo 4.2.

## **7. Organismi paritetici regionali**

Tra le Associazioni regionali Cispel e/o la Federelettrica e le strutture sindacali competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL e/o delle Confederazioni cui le OO.SS. stesse aderiscono, sono costituiti organismi paritetici a livello regionale con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori. Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dal D. Lvo 626/94.

Entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo, le Parti a livello nazionale si incontreranno per definire i criteri attuativi degli Organismi di cui al precedente comma.

## **Dichiarazione a verbale**

In occasione della stipula nel settore delle AEM di un accordo nazionale per l'attuazione dell'intesa Cispel/CGIL-CISL-UIL del 29/9/1994 in materia di RSU, le Parti concordano che si procederà all'armonizzazione tra detto accordo e la presente disciplina attuativa del D.L.vo n. 626/1994 tenendo conto delle disposizioni contenute in tale ultimo provvedimento di legge.

Inoltre, con riferimento ai casi in cui, pur in assenza di una disciplina di settore, è stata realizzata di fatto e riconosciuta in sede aziendale la costituzione delle RSU, si dovrà ugualmente armonizzare, con accordo locale, nei termini di cui al paragrafo 1, comma 1, la presente intesa con quanto pattuito aziendalmente sulla materia delle RSU stesse.

## **NORMA TRANSITORIA**

### **Uso di attrezzature munite di video terminali**

In attesa della definizione complessiva di questo argomento nell'ambito del nuovo CCNL le Parti concordano la seguente disciplina transitoria.

Il destinatario della normativa prevista dal titolo VI (artt. 50-59) del D.Lvo 626/94 viene individuato nel lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di video terminale per almeno quattro ore consecutive giornaliere per tutta la settimana lavorativa.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 51, commi 1, 2 e 3, del D.L.vo n. 626/94, tale lavoratore, nell'ambito delle prime quattro ore dell'attività come sopra specificata, deve essere adibito per la durata di 30 minuti ad altra attività e per le rimanenti ore deve fruire di 15 minuti di pausa retribuita ogni due ore di applicazione continuativa al videoterminale.

Le pause possono essere cumulate ma non possono essere godute né all'inizio né al termine dell'orario di lavoro.

Il presente accordo non modifica accordi aziendali vigenti in materia.

## VERBALE DI ACCORDO

Il 14 maggio 1996 a Roma

la Federelettrica

e

le OO.SS. FNLE-FLAEI-UILSP

a completamento degli accordi 12 dicembre 1995 e 8 febbraio 1996 riguardanti l'attuazione nel settore delle AEM degli istituti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza (RLS), hanno concordato quanto segue.

I regolamenti per la elezione delle RSU e di RLS sono quelli allegati al presente verbale.

Si conviene, inoltre, che le elezioni per la nomina delle RSU e dei RLS saranno avviate contestualmente entro il 15 settembre 1996.

La rielezione delle RSU, nelle Aziende in cui le stesse erano di fatto già state costituite prima della firma dell'accordo 8/2/1996, dovrà anch'essa essere avviata entro un mese dalla decadenza, stabilita da tale ultimo accordo, degli attuali organismi.

Le Parti concordano, infine, che i compiti e le funzioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro, previste dal D.L.vo n. 626/1994, sono riservate ai Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza di cui all'accordo 12/12/1995.

Letto, confermato, sottoscritto.

**REGOLAMENTO PER L'ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA NELLE AZIENDE ELETTRICHE MUNICIPALIZZATE AI SENSI DELL'ART. 18 - DECRETO LEGISLATIVO 626 DEL 19/9/1994**

**Art. 1 Modalità di indire le elezioni**

1. I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) vengono eletti direttamente dai lavoratori di ciascuna Azienda elettrica municipalizzata individuata dall'accordo sindacale nazionale del 12 dicembre 1995, in applicazione dell'art. 18, comma 4, Decreto Legislativo n. 626 del 19/9/1994. Essi durano in carica tre anni.

2. Le Associazioni sindacali firmatarie del CCNL, congiuntamente o disgiuntamente, provvederanno ad indire le elezioni - presso ciascuna Azienda o entità organizzativa di cui ai commi 2, 3, e 4 del punto 2, dell'accordo sindacale nazionale del 12 dicembre 1995 almeno tre mesi prima della scadenza del mandato dei R.L.S. - mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo a disposizione presso ciascun luogo di lavoro e da inviare alla Direzione aziendale.

Tali elezioni dovranno svolgersi in un'unica sezione elettorale.

3. Dette Organizzazioni sindacali debbono presentare, entro il 15° giorno precedente la data delle elezioni, alla Direzione dell'Azienda o entità organizzativa interessata, che rilascerà apposita ricevuta, la lista dei candidati. L'ora di scadenza della presentazione viene fissata per le ore 12,00 dell'ultimo giorno lavorativo. La Direzione sopradetta trasmetterà inoltre le liste alla Commissione elettorale entro il primo giorno lavorativo successivo al termine di presentazione delle liste stesse.

4. Con lo stesso potere di iniziativa e con le modalità sopra descritte verranno indette tali elezioni entro un mese dalla data di eventuali dimissioni e/o decadenza di un R.L.S., una volta escussa la lista nella quale egli è stato eletto in base a quanto previsto all'ultimo comma del successivo art. 15.

## **Art. 2 Validità delle elezioni**

1. Le Associazioni sindacali dei lavoratori favoriranno la più ampia partecipazione al voto dei lavoratori.

2. Le Associazioni sindacali dei lavoratori favoriranno la più ampia partecipazione al voto dei lavoratori.

## **Art. 3 Elettorato attivo e passivo**

1. Hanno diritto di elettorato attivo tutti i dipendenti non in prova alla data delle elezioni in carico a ciascuna Azienda o entità organizzativa di cui ai commi 2° e 3° e 4° del punto 2 dell'accordo sindacale del 12 dicembre 1995.

2. Hanno diritto all'elettorato passivo i lavoratori non in prova, alla data delle elezioni con Contratto di lavoro a tempo indeterminato, in forza all'Azienda o all'entità organizzativa di cui ai commi 2° 3° e 4° del punto 2 dell'accordo sindacale del 12 dicembre 1995. Sono inoltre fatte salve le eccezioni previste dal successivo comma.

3. Non possono essere candidati i membri delle Commissioni elettorali di cui al successivo art. 5, nonché i componenti di seggio elettorale di cui al successivo art. 6.

## **Art. 4 Presentazione delle liste**

1. L'elezione dei R.L.S. avviene sulla base di liste presentate nell'ambito delle Rappresentanze sindacali così come definite dalla contrattazione collettiva.

2. Ciascuna Associazione sindacale può presentare una sola lista in ogni Azienda o entità organizzativa di cui al 2°, 3° e 4° comma del punto 2 dell'accordo sindacale del 12 dicembre 1995, facenti parte della stessa Azienda.

3. Il numero dei candidati per ciascuna lista deve essere, di norma, almeno pari al numero dei R.L.S. da eleggere in ciascuna Azienda o entità organizzativa di cui ai commi 2° 3° e 4° del punto 2 dell'accordo sindacale del 12 dicembre 1995, e comunque non può superare di 1/3 il numero stesso.

4. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista, sottoscrivendola per accettazione.

5. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale, di cui al successivo art. 5, prima di procedere alla pubblicazione delle liste, inviterà tale candidato ad optare per una delle stesse. L'Associazione sindacale a cui è venuta meno la candidatura ha facoltà di integrare la propria lista con altro nominativo.

## **Art. 5 Commissione elettorale**

1. Contemporaneamente alla presentazione delle liste devono essere indicati, alla corrispondente Direzione i nominativi delle persone - una per ciascuna lista presentata da ogni Associazione sindacale - designate a comporre la Commissione elettorale nelle Aziende o entità organizzative previste dai commi 2°, 3° e 4° punto 2 dell'accordo sindacale nazionale del 12 dicembre 1995.

2. La Commissione elettorale s'intende costituita subito dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste.

3. La stessa, alla quale vengono consegnate le liste entro il giorno lavorativo successivo al termine di presentazione, ha i seguenti compiti:

a) verificare i requisiti di eleggibilità dei candidati;

b) suddividere l'Azienda o le entità organizzative di questa, previste dall'accordo sindacale nazionale del 12 dicembre 1995 in seggi elettorali secondo la dislocazione degli elettori;

c) dare comunicazione alle Associazioni sindacali che hanno presentato le liste del numero e della dislocazione dei seggi, almeno 5 giorni prima della data fissata per le votazioni;

d) nominare i presidenti di seggio fra gli elettori non candidati;

e) pubblicare le liste elettorali;

f) sovrintendere e coordinare le operazioni di voto - che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale - dirimendo controversie e decidendo sui ricorsi, concernenti le elezioni stesse, proposti nei termini di cui al presente regolamento;

g) redigere il verbale conclusivo delle operazioni elettorali;

h) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi ai candidati eletti, alle Direzioni competenti e alle Associazioni sindacali che hanno presentato le liste.

4. La Commissione, in caso di votazione, assume le sue decisioni a maggioranza semplice.

## **Art. 6 Scrutatori**

1. Le Associazioni sindacali che abbiano presentato liste possono designare i propri scrutatori in numero di uno per seggio, scelti fra gli elettori non candidati, dandone comunicazione scritta alla Commissione elettorale almeno 48 ore prima che abbiano inizio le operazioni di voto.

## **Art. 7 Elenchi elettori**

1. Le Direzioni delle Aziende o delle entità organizzative mettono a disposizione della Commissione elettorale l'elenco aggiornato dei dipendenti che hanno diritto al voto, suddiviso per seggio elettorale, almeno 5 giorni prima della data fissata per le elezioni.

## **Art. 8 Pubblicazione delle liste**

1. Le liste dei candidati devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in tutti gli albi, almeno sei giorni prima della data fissata per le elezioni.

## **Art. 9 Luogo e orario della votazione**

1. La Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione interessata, stabilisce i luoghi e gli orari della votazione, in modo da permettere l'esercizio del voto a tutti gli aventi diritto nel rispetto delle esigenze di servizio. Per facilitare le operazioni di voto possono essere costituiti anche seggi mobili.

2. Luogo, giorno e orario della votazione devono essere portati a conoscenza dei lavoratori, almeno 4 giorni prima della data fissata per le votazioni, da parte della Commissione elettorale.

## **Art. 10 Seggio elettorale**

1. Ogni seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 del presente regolamento e da un Presidente nominato dalla Commissione elettorale di cui all'art. 5 - 3° comma, punto d).

2. A cura della Commissione elettorale, ogni seggio viene dotato di un'urna idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

3. Il seggio dispone dell'elenco degli aventi diritto al voto presso di esso.

## **Art. 11 Sistema di votazione - Schede elettorali**

1. Le elezioni avvengono sulla base delle liste presentate, raccolte in un'unica scheda.

2. Le liste sono disposte sulla scheda di votazione in ordine di presentazione. In caso di contemporaneità, l'ordine di precedenza viene estratto a sorte.

3. Nelle elezioni, il voto è diretto e segreto e non può essere espresso né per lettera, né per interposta persona.

4. Ogni scheda deve essere preventivamente firmata da almeno due componenti del seggio; essa deve essere consegnata a ciascun elettore, all'atto della votazione, dal Presidente o da chi per esso.

5. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'apposita casella a fianco dell'intestazione della lista.

6. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o segni di individuazione.

## **Art. 12 Voto di preferenza**

1. L'elettore può manifestare la preferenza solo per uno dei candidati della lista da lui votata.

2. Tale voto viene espresso dall'elettore mediante crocetta apposta a fianco del candidato prescelto.

3. In caso di indicazione di più preferenze espresse nella stessa lista, il voto verrà assegnato alla lista corrispondente.

4. Il voto apposto a più di una lista o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti rende nulla la scheda.

5. In caso di voto di lista e di preferenze date anche a candidati di altre liste, prevale il voto di lista e sono nulle le preferenze.

### **Art. 13 Riconoscimento degli elettori**

1. Gli elettori, per essere ammessi al voto, devono esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di ciò, essi devono essere riconosciuti da almeno due scrutatori del seggio; di tale circostanza dovrà essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali, ovvero nell'elenco degli elettori.

2. Il Presidente, in ogni caso, farà apporre la firma dell'elettore, accanto al suo nominativo sull'elenco apposito, quale attestazione dell'avvenuto esercizio del voto.

### **Art. 14 Scrutinio**

1. Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura di tutti i seggi elettorali della stessa Azienda o entità organizzativa nella sede di ciascun seggio.

2. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale, nel quale verrà dato atto delle eventuali contestazioni, sarà consegnato, unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, etc.), alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

3. La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale; il piego sigillato sarà conservato, secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione competente, in modo da garantirne l'integrità.

### **Art. 15 Attribuzione dei seggi**

1. Ai fini dell'elezione dei componenti delle RLS, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

2. Sulla base dei posti assegnati a ciascuna lista, verranno proclamati eletti i candidati della lista che avranno riportato il maggior numero di preferenze.

3. In caso di parità di preferenze sarà eletto il candidato con maggiore anzianità di servizio o, a parità di questa, con maggiore età anagrafica.

4. In caso di dimissioni o decadenza del R.L.S. subentrerà il primo dei non eletti della lista di appartenenza del dimissionario e del decaduto.

### **Art. 16 Contestazioni e ricorsi**

1. La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla individuazione degli eletti e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, nonché all'affissione agli albi dei risultati, entro 48 ore dalla chiusura dei seggi.

2. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi alla Commissione elettorale da parte delle Organizzazioni sindacali presentatrici di liste, si intende confermata l'individuazione degli eletti di cui al precedente comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

3. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale la conclusione alla quale è pervenuta.

4. Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Direzione competente.

### **Art. 17 Comitato dei garanti**

1. Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso

entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto da un membro designato, a livello regionale, da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso e da un rappresentante ciascuno della Federelettrica e dell'Azienda interessata ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo, o da un suo delegato, del luogo in cui insiste l'Azienda o l'entità organizzativa interessata dal ricorso.

2. Il Comitato si pronuncerà entro il termine di 10 giorni.

### **Art. 18 Comunicazione della nomina dei componenti le RLS**

1. La nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione per il tramite della Federelettrica a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

### **Art. 19 Adempimenti aziendali**

1. La Direzione dell'Azienda o entità organizzativa interessata metterà a disposizione della Commissione elettorale le urne per il voto, l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto e la cancelleria. Assumerà altresì i soli oneri logistici strettamente necessari allo svolgimento della procedura elettorale.

## **REGOLAMENTO PER L'ELEZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE NELLE AZIENDE ELETTRICHE MUNICIPALIZZATE**

### **Art. 1 Modalità di indire le elezioni**

1. Le Rappresentanze Sindacali Unitarie RSU vengono elette direttamente dai lavoratori di ciascuna Azienda elettrica municipalizzata individuata dall'accordo sindacale nazionale dell'8 febbraio 1996, stipulato in attuazione dell'accordo CISPEL/CGIL-CISL-UIL del 29/9/94. Esse durano in carica tre anni.

2. Le Associazioni sindacali firmatarie del CCNL, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente provvederanno ad indire le elezioni - presso ciascuna Azienda o entità organizzativa di cui al 3° comma dell'accordo sindacale nazionale dell'8 febbraio 1996 (di seguito indicata nel testo come unità organizzativa interessata) - almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo a disposizione presso ciascun luogo di lavoro e da inviare alla Direzione aziendale. Tali elezioni dovranno svolgersi in un'unica sessione elettorale.

3. Dette Organizzazioni sindacali debbono presentare, entro il 15° giorno precedente la data delle elezioni, alla Direzione dell'Azienda o entità organizzativa interessata, che rilascerà apposita ricevuta, la lista dei candidati. L'ora di scadenza della presentazione viene fissata per le ore 12,00 dell'ultimo giorno lavorativo. La Direzione sopradetta trasmetterà inoltre le liste alla Commissione elettorale entro il primo giorno lavorativo successivo al termine di presentazione delle liste stesse.

4. Con lo stesso potere di iniziativa e con le modalità sopra descritte verranno indette tali elezioni entro un mese dalla data di eventuali dimissioni e/o decadenza di un componente la RSU, una volta escussa la lista nella quale egli è stato eletto in base a quanto all'ultimo comma dell' art. 15.

## **Art. 2 Validità delle elezioni**

1. Le Associazioni sindacali dei lavoratori favoriranno la più ampia partecipazione al voto dei lavoratori.

2. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

3. Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto la Commissione elettorale e le Organizzazioni sindacali assumeranno le iniziative di competenza.

## **Art. 3 Elettorato attivo e passivo**

1. Hanno diritto di elettorato attivo tutti i dipendenti non in prova alla data delle elezioni in carico a ciascuna Azienda o entità organizzativa interessata.

2. Hanno diritto all'elettorato passivo i lavoratori non in prova, alla data delle elezioni con Contratto di lavoro a tempo indeterminato, in forza all'Azienda o all'entità organizzativa interessata. Sono inoltre fatte salve le eccezioni previste dal successivo comma.

3. Non possono essere candidati i membri delle Commissioni elettorali di cui al successivo art. 5, nonché i componenti di seggio elettorale di cui al successivo art. 6.

## **Art. 4 Presentazione delle liste**

1. All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali firmatarie del Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'Azienda e dell'accordo interconfederale per la costituzione delle RSU;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo, a condizione che accettino espressamente e formalmente la regolamentazione relativa alla costituzione delle RSU nel settore delle AEM (compreso l'accordo interconfederale Cispel/CGIL-CISL-UIL in materia), nonché la disciplina di settore sulle modalità di esercizio del diritto di sciopero stipulata ai sensi della legge n. 146/1990, e siano in grado di corredare la lista con un numero di firme di lavoratori dipendenti dell'Azienda pari al 5% degli aventi diritto al voto.

2. Ciascuna Associazione sindacale può presentare una sola lista in ogni Azienda o entità organizzativa interessata, facente parte della stessa Azienda.

3. Il numero dei candidati per ciascuna lista deve essere, di norma, almeno pari al numero dei componenti la RSU da eleggere in ciascuna Azienda o entità organizzativa interessata e comunque non può superare di 1/3 il numero stesso.

4. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista, sottoscrivendola per accettazione.

5. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale, di cui al successivo art. 5, prima di procedere alla pubblicazione delle liste, inviterà tale candidato ad optare per una delle stesse. L'Associazione sindacale a cui è venuta meno la candidatura ha facoltà di integrare la propria lista con altro nominativo.

## **Art. 5 Commissione elettorale**

1. Contemporaneamente alla presentazione delle liste devono essere indicati, alla corrispondente Direzione i nominativi delle persone - una per ciascuna lista presentata da ogni Associazione sindacale - designate a comporre la Commissione elettorale nelle Aziende o entità organizzative interessate.

2. La Commissione elettorale s'intende costituita subito dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste.

3. La stessa, alla quale vengono consegnate le liste entro il giorno lavorativo successivo al termine di presentazione, ha i seguenti compiti:

- a) verificare i requisiti di eleggibilità dei candidati;
- b) suddividere l'Azienda o le entità organizzative di questa, individuate ai sensi del 4° comma dell'accordo 8/2/96 in seggi elettorali secondo la dislocazione degli elettori;
- c) dare comunicazione alle Associazioni sindacali che hanno presentato le liste del numero e della dislocazione dei seggi, almeno 5 giorni prima della data fissata per le votazioni;
- d) nominare i presidenti di seggio fra gli elettori non candidati;
- e) pubblicare le liste elettorali;
- f) sovrintendere e coordinare le operazioni di voto - che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale - dirimendo controversie e decidendo sui ricorsi, concernenti le elezioni stesse, proposti nei termini di cui al presente regolamento;
- g) redigere il verbale conclusivo delle operazioni elettorali;
- h) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi ai candidati eletti, alle Direzioni competenti e alle Associazioni sindacali che hanno presentato le liste.

4. La Commissione, in caso di votazione, assume le sue decisioni a maggioranza semplice.

## **Art. 6 Scrutatori**

1. Le Associazioni sindacali che abbiano presentato liste possono designare i propri scrutatori in numero di uno per seggio, scelti fra gli elettori non candidati, dandone comunicazione scritta alla Commissione elettorale almeno 48 ore prima che abbiano inizio le operazioni di voto.

## **Art. 7 Elenchi elettori**

1. Le Direzioni delle Aziende o delle entità organizzative interessate met-

tono a disposizione della Commissione elettorale l'elenco aggiornato dei dipendenti che hanno diritto al voto, suddiviso per seggio elettorale, almeno 5 giorni prima della data fissata per le elezioni.

### **Art. 8 Pubblicazione delle liste**

1. Le liste dei candidati devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in tutti gli albi, almeno sei giorni prima della data fissata per le elezioni.

### **Art. 9 Luogo e orario della votazione**

1. La Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione interessata, stabilisce i luoghi e gli orari della votazione, in modo da permettere l'esercizio del voto a tutti gli aventi diritto nel rispetto delle esigenze di servizio. Per facilitare le operazioni di voto possono essere costituiti anche seggi mobili.

2. Luogo, giorno e orario della votazione devono essere portati a conoscenza dei lavoratori, almeno 4 giorni prima della data fissata per le votazioni, da parte della Commissione elettorale.

### **Art. 10 Seggio elettorale**

1. Ogni seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 del presente regolamento e da un Presidente nominato dalla Commissione elettorale di cui all'art. 5 - 3° comma, punto d).

2. A cura della Commissione elettorale, ogni seggio viene dotato di un'urna idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

3. Il seggio dispone dell'elenco degli aventi diritto al voto presso di esso.

## **Art. 11 Sistema di votazione - Schede elettorali**

1. Le elezioni avvengono sulla base delle liste presentate, raccolte in un'unica scheda.
2. Le liste sono disposte sulla scheda di votazione in ordine di presentazione. In caso di contemporaneità, l'ordine di precedenza viene estratto a sorte.
3. Nelle elezioni, il voto è diretto e segreto e non può essere espresso né per lettera, né per interposta persona.
4. Ogni scheda deve essere preventivamente firmata da almeno due componenti del seggio; essa deve essere consegnata a ciascun elettore, all'atto della votazione, dal Presidente o da chi per esso.
5. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'apposita casella a fianco dell'intestazione della lista.
6. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o segni di individuazione.

## **Art. 12 Voto di preferenza**

1. L'elettore può manifestare la preferenza solo per uno dei candidati della lista da lui votata.
2. Tale voto viene espresso dall'elettore mediante crocetta apposta a fianco del candidato prescelto.
3. In caso di indicazione di più preferenze espresse nella stessa lista, il voto verrà assegnato alla lista corrispondente.
4. Il voto apposto a più di una lista o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti rende nulla la scheda.

5. In caso di voto di lista e di preferenze date anche a candidati di altre liste, prevale il voto di lista e sono nulle le preferenze.

### **Art. 13 Riconoscimento degli elettori**

1. Gli elettori, per essere ammessi al voto, devono esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di ciò, essi devono essere riconosciuti da almeno due scrutatori del seggio; di tale circostanza dovrà essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali, ovvero nell'elenco degli elettori.

2. Il Presidente, in ogni caso, farà apporre la firma dell'elettore, accanto al suo nominativo sull'elenco apposito, quale attestazione dell'avvenuto esercizio del voto.

### **Art. 14 Scrutinio**

1. Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura di tutti i seggi elettorali della stessa Azienda o entità organizzativa interessata, nella sede di ciascun seggio.

2. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale, nel quale verrà dato atto delle eventuali contestazioni, sarà consegnato, unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, etc.), alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

3. La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale; il piego sigillato sarà conservato, secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione competente, in modo da garantirne l'integrità.

## **Art. 15 Attribuzione dei seggi**

1. Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. In residuo terzo dei seggi sarà attribuito secondo il criterio proporzionale alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato in Azienda.

2. Sulla base dei posti assegnati a ciascuna lista, verranno proclamati eletti i candidati della lista che avranno riportato il maggior numero di preferenze.

3. In caso di parità di preferenze sarà eletto il candidato con maggiore anzianità di servizio o, a parità di questa, con maggiore età anagrafica.

4. In caso di dimissioni o decadenza dei componenti le RSU subentrerà il primo dei non eletti della lista di appartenenza del dimissionario e del decaduto.

## **Art. 16 Contestazioni e ricorsi**

1. La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla individuazione degli eletti e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, nonché all'affissione agli albi dei risultati, entro 48 ore dalla chiusura dei seggi.

2. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi alla Commissione elettorale da parte delle Organizzazioni sindacali presentatrici di liste, si intende confermata l'individuazione degli eletti di cui al precedente comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

3. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale la conclusione alla quale è pervenuta.

4. Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Direzione aziendale.

### **Art. 17 Comitato dei garanti**

1. Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto da un membro designato, a livello regionale, da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso e da un rappresentante ciascuno della Federelettrica e dell'Azienda interessata ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo, o da un suo delegato, del luogo in cui insiste l'Azienda o l'entità organizzativa interessata dal ricorso.

2. Il Comitato si pronuncerà entro il termine di 10 giorni.

### **Art. 18 Comunicazione della nomina dei componenti le RSU**

1. La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione per il tramite della Federelettrica a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

### **Art. 19 Adempimenti aziendali**

1. La Direzione dell'Azienda o entità organizzativa interessata metterà a disposizione della Commissione elettorale le urne per il voto, l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto e la cancelleria. Assumerà altresì i soli oneri logistici strettamente necessari allo svolgimento della procedura elettorale.



## INDICE SOMMARIO

Verbalì conclusivi di accordo.....pag. 3-5-6

### **CAPITOLO I - ASPETTI GENERALI E RELAZIONI INDUSTRIALI**

Art. 1 – Relazioni industriali – Assetti contrattuali.....	pag. 7
Art. 2 – Pari opportunità.....	pag. 19
Art. 3 – Appalti.....	pag. 22
Art. 4 – Applicabilità del Contratto.....	pag. 23
Art. 5 – Inscindibilità e non cumulabilità del Contratto – Successione dei Contratti.....	pag. 24
Art. 6 – Amministrazione del Contratto.....	pag. 25
Art. 7 – Decorrenza e durata.....	pag. 25

### **CAPITOLO II – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 8 – Assunzione del personale.....pag. 26

### **CAPITOLO III – CLASSIFICAZIONE, MOBILITA' E SVILUPPO DEL PERSONALE**

Art. 9 – Classificazione del personale.....	pag. 35
Art. 10 – Quadri.....	pag. 39
Art. 11 – Trattamento laureati, diplomati e licenziati da istituti professionali ad indirizzo tecnico o scuole similari.....	pag. 42
Art. 12 – Mobilità e sviluppo professionale.....	pag. 45
Art. 13 – Mutamento provvisorio di mansioni.....	pag. 46
Art. 14 – Trasferimenti – traslochi – Cantieristi.....	pag. 47
Art. 15 – Formazione professionale.....	pag. 50

### **CAPITOLO IV – NORME DISCIPLINARI**

Art. 16 – Doveri del lavoratore.....	pag. 52
Art. 17 – Provvedimenti disciplinari.....	pag. 53
Art. 18 – Norme aziendali.....	pag. 55
Art. 19 – Lavoratori sottoposti a procedimento penale.....	pag. 55

## CAPITOLO V – AMBIENTE DI LAVORO – IGIENE E SICUREZZA

Art. 20 – Ambiente di lavoro – Tutela delle condizioni di lavoro.....	pag. 57
---	---------

## CAPITOLO VI – ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITA'

Art. 21 – Orario di lavoro.....	pag. 59
Art. 22 – Reperibilità .....	pag. 68
Art. 23 – Lavoro straordinario, lavoro festivo, lavoro notturno, trattamento turnisti, trattamento custodi e guardiani notturni.....	pag. 76
Art. 24 – Giorni festivi, riposo settimanale, festività soppresse .....	pag. 87
Art. 25 – Ferie .....	pag. 90

## CAPITOLO VII – INTERRUZIONI E SOSPENSIONI

Art. 26 – Assenze, permessi e brevi congedi .....	pag. 92
Art. 27 – Aspettativa .....	pag. 92
Art. 28 – Tutela della maternità .....	pag. 93
Art. 29 – Malattia – Infortuni sul lavoro .....	pag. 93
Art. 30 – Assicurazioni .....	pag. 97
Art. 31 – Servizio militare .....	pag. 98
Art. 32 – Lavoratori studenti .....	pag. 98
Art. 33 – Diritto allo studio.....	pag. 100

## CAPITOLO VIII – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 34 – Stipendio.....	pag. 102
Art. 35 – Determinazione del valore orario dello stipendio .....	pag. 110
Art. 36 – Aumenti biennali.....	pag. 110
Art. 37 – Contrattazione di secondo livello – Premio di risultato .....	pag. 113
Art. 38 – Indennità varie.....	pag. 118
Art. 39 – Tredicesima e quattordicesima mensilità .....	pag. 126
Art. 40 – Rimborsi spese .....	pag. 128
Art. 41 – Rimborso spese per istruzione figli .....	pag. 128
Art. 42 – Alloggio, vestiario, energia elettrica .....	pag. 130
Art. 43 – Case per lavoratori.....	pag. 134
Art. 44 – Domande di compensi .....	pag. 134
Art. 45 – Attività ricreative, culturali e assistenziali.....	pag. 134

## CAPITOLO IX – ESTINZIONE E NOVAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 46 – Risoluzione del rapporto di lavoro .....	pag. 137
Art. 47 – Cessione e trasformazione di Azienda .....	pag. 139
Art. 48 – Preavviso – Trattamento sostitutivo .....	pag. 139
Art. 49 – Trattamento di fine rapporto – Previdenza .....	pag. 142
Art. 50 – Certificato di lavoro .....	pag. 146

## CAPITOLO X – LIBERTA' SINDACALI

Art. 51 – Libertà sindacali .....	pag. 147
-----------------------------------	----------

## ALLEGATI AL CONTRATTO

1. Regolamento sulle vertenze individuali .....	pag. 171
2. Modello di delega per trattenute sindacali .....	pag. 172
3. Protocollo su alcuni istituti da definire tra le Parti .....	pag. 173
4. Protocollo sulle azioni sociali .....	pag. 174
5. Assistenza legale ai lavoratori .....	pag. 185
6. Disciplina normativa riguardante gli addetti ai video terminali .....	pag. 187
7. Lettera della Federelettrica alle OO.SS. nazionali .....	pag. 188
8. Dichiarazione comune in tema di bilinguismo nel Trentino Alto Adige .....	pag. 189
9. Dichiarazione comune riguardo al servizio mensa .....	pag. 190
10. Dichiarazione comune riguardante la base di calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR) .....	pag. 191
11. Lettera della Federelettrica alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL sulle misure di carattere retributivo per i quadri .....	pag. 192
12. Lettera delle OO.SS stipulanti il presente CCNL alla Federelettrica in materia di accantonamento volontario pari allo 0,50% della retribuzione per il “Fondo di solidarietà” .....	pag. 193
13. Scambio di corrispondenza tra le Parti sul premio di anzianità .....	pag. 194
14. Lettera della Federelettrica alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL in materia di assunzione per chiamata individuale di figli o vedovi di dipendenti deceduti per infortunio sul lavoro .....	pag. 195

15. Lettera della Federelettrica alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL sulla dotazione di cerca persone al personale reperibile.....	pag. 196
16. Scambio di corrispondenza tra le Parti sui Permessi sindacali.....	pag. 197
17. Lettera della Federelettrica alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL riguardante l'accesso dei lavoratori a part-time alle mense.....	pag. 200
18. Modello di richiesta alle Aziende per la concessione ai CRAEM dei contributi di cui al comma 3° dell'art. 45.....	pag. 201
19. Lettera della Federelettrica alle OO.SS. in tema di partecipazione a concorsi esterni dei dipendenti in servizio.....	pag. 202
20. Scambio di corrispondenza sui cantieristi.....	pag. 203
21. Protocollo sulla classificazione del personale.....	pag. 204
22. Protocollo sulla parte economica del CCNL.....	pag. 206
23. Protocollo sulla previdenza complementare.....	pag. 207
24. Assistenza sanitaria integrativa.....	pag. 208
25. Protocollo sulla introduzione in via sperimentale, di modalità di tele lavoro domiciliare.....	pag. 209
26. Protocollo sulla disciplina degli accordi aziendali in funzione del riassetto del sistema contrattuale.....	pag. 211
27. Dichiarazione comune.....	pag. 212

## APPENDICE

• Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori).....	pag. 214
• Protocollo d'intesa Cispel/CGIL-CISL-UIL del 20.7.1989.....	pag. 235
• Accordo nazionale Federelettrica – OO.SS. 29 marzo 1983 (anticipazioni sul trattamento di fine rapporto) con le ultime integrazioni apportate in sede di rinnovo del CCNL 1.12.1991.....	pag. 254
• Accordo nazionale Federelettrica – OO.SS. 1° febbraio 1985 (vertenza intermedia al CCNL 1.2.1983).....	pag. 269
• Accordo nazionale Federelettrica – OO.SS 8.5.1991 (classificazione del personale).....	pag. 274
• Legge n. 146/90 e accordo nazionale di attuazione Federelettrica OO.SS. 11.11.1991.....	pag. 298
• Accordo nazionale Federelettrica – OO.SS 5.12.1991 sui costi connessi alla rivisitazione della parte normativa del CCNL.....	pag. 323
• Accordo nazionale Federelettrica – OO.SS. 9.7.96 sui finanziamenti ai CRAEM.....	pag. 324
• Accordo sui permessi sindacali (Alto Adige).....	pag. 326
• Accordo nazionale Federelettrica – OO.SS 12.12.1995 sulla individuazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.....	pag. 328
• Accordo nazionale Federelettrica – OO.SS. 9.7.1996 (regolamenti per l'elezione dei RLS e delle RSU).....	pag. 335

Scaricato da [www.flaeicisl.org](http://www.flaeicisl.org)