

in Roma, addì 18 luglio 2006

TRA

Assoelettrica – Associazione Nazionale delle Imprese elettriche;

Federutility – Federazione delle Imprese Energetiche e Idriche;

Enel S.p.A. in nome e per conto delle Società da essa controllate non associate in *Assoelettrica*;

GRTN – Gestore della Rete di Trasmissione Nazionale S.p.A.;

So.G.I.N. – Società Gestione Impianti Nucleari S.p.A.;

Terna - Rete Elettrica Nazionale S.p.A.

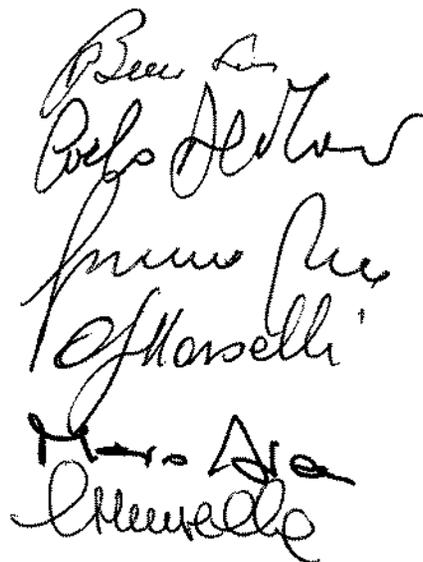
E

Flaei-Cisl – Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane;

Filcem-Cgil – Federazione Italiana Lavoratori Chimici Energia e manifatture;

l'Uilcem-Uil – Unione Italiana Lavoratori Chimici Energia Manifatturiero ;

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti al settore elettrico 24 luglio 2001.



Con evidenziazione della D.V. aggiunta rispetto al testo originario dell'art. 1 ("Ambito di applicazione"), CCNL 24 luglio 2001

**Art.1
Ambito di applicazione**

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

In particolare,

per attività di produzione, si intende:

- esercizio, gestione e manutenzione degli impianti di produzione dell'energia elettrica comunque prodotta e da qualsiasi fonte generata;

per attività di trasformazione e trasporto, si intende :

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

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

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

per attività e vendita di calore, si intende:

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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



Con evidenziazione modifiche rispetto al testo originario dell'art. 2 ("relazioni industriali"),
CCNL 24 luglio 2001

Art. 2

Relazioni Industriali

Premessa

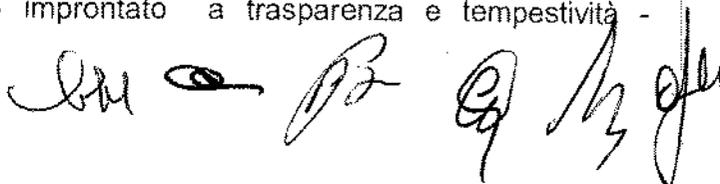
Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono il carattere strategico del servizio di pubblica utilità che le Aziende del settore elettrico sono chiamate a svolgere, la complessità organizzativa del settore stesso, nonché il ruolo che le organizzazioni sindacali rivestono, oltre che per la tutela di tutti i lavoratori, anche per una più efficace realizzazione delle strategie delle Aziende del settore, ferma restando la distinzione dei ruoli e di responsabilità tra le Aziende stesse ed il Sindacato, e manifestano il reciproco interesse ad un sistema di relazioni sindacali di alto profilo.

Anche al fine suddetto, le Parti convengono sulla opportunità di definire un sistema di Relazioni Industriali e di Assetti contrattuali articolato sulla **contrattazione**, confronto, sulla consultazione e sull'informazione preventivi e/o periodici, coerentemente allo spirito del Protocollo 23 luglio 1993, come riaffermato e consolidato dal Patto per lo Sviluppo e l'Occupazione del 22 dicembre 1998 e **tenuto conto dei principi afferenti al dialogo sociale secondo le Direttive UE**; un sistema, quindi, finalizzato alla realizzazione di condizioni di efficienza, competitività e qualità dei servizi gestiti dalle Aziende, alla promozione di una gestione aziendale adeguata alle esigenze di liberalizzazione del mercato dell'energia elettrica, nell'ottica di ricercare possibili convergenze sulle principali tematiche di reciproco interesse e con il comune obiettivo di valorizzazione delle risorse umane e di salvaguardia delle professionalità presenti.

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

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

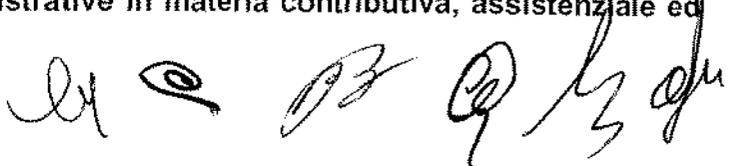
1. Le Parti - alla luce di quanto affermato in Premessa e nella consapevolezza che lo sviluppo ed il consolidamento di moderne relazioni industriali presuppongono una comune conoscenza delle linee di evoluzione del settore, e, secondo questa logica, ritenendo opportuno realizzare un sistema di informazioni e di confronto improntato a trasparenza e tempestività -



convengono di costituire, a livello nazionale, un OSSERVATORIO DI SETTORE congiunto paritetico.

2. Il predetto Osservatorio - ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori - analizzerà e valuterà, su iniziativa di una delle Parti e con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, le questioni di rilevante interesse reciproco, suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore, al fine di individuare, con il massimo anticipo possibile, le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.
3. (ex comma 5) In tale occasione, verrà valutata anche la possibilità di una subarticolazione in sezioni specifiche relative ai più significativi argomenti di confronto tra quelli sopra indicati. In virtù della sua natura non negoziale, l'Osservatorio potrà realizzare specifiche iniziative e predisporre un rapporto congiunto sulle materie per le quali le Parti abbiano compiuto analisi ed approfondimenti specifici
4. **Per le modalità del suo funzionamento si fa riferimento a quanto convenuto tra le Parti con accordo del 2 dicembre 2003, il cui testo costituisce parte integrante del presente articolo, come aggiornato in coerenza con i temi oggetto del rinnovo del presente CCNL.**
5. **3-In particolare saranno oggetto di verifica e confronto le seguenti materie:**

- ~~il quadro normativo interno e di origine comunitaria di interesse specifico del settore~~ **le normative legislative nazionali e comunitarie con impatto sul settore e sulle normative contrattuali;**
- l'andamento del mercato nazionale ed internazionale nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive settoriali, con le articolazioni riguardanti i settori di specializzazione più significativi e gli effetti sull'occupazione di tali prospettive;
- gli andamenti relativi al mercato del lavoro e le politiche occupazionali con particolare riferimento alle assunzioni, alla mobilità, alle eventuali necessità di reimpiego e alla conseguente formazione professionale;
- **l'elaborazione di linee d'azione convergenti finalizzate a promuovere interessi settoriali;**
- **le necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi di sviluppo settoriale, nonché, nell'ambito della programmazione nazionale dell'energia, i necessari interventi a carattere nazionale, regionale e/o territoriale per la realizzazione delle condizioni ottimali per l'attuazione degli stessi, in termini di competitività del sistema, di compatibilità ambientale e di sicurezza degli approvvigionamenti; ciò, anche in relazione alle eventuali posizioni sinergiche delle parti sociali in sedi istituzionali;**
- l'andamento dell'occupazione all'interno del settore anche con riferimento a quello femminile;
- le tematiche relative ad ambiente sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- ~~la struttura e la dinamica del costo del lavoro~~ **l'andamento del costo del lavoro e delle retribuzioni di fatto nel settore ed il rapporto tra costo del lavoro e le normative legislative ed amministrative in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica;**



- le problematiche inerenti i Comitati Aziendali Europei (CAE) attraverso il monitoraggio degli accordi stipulati, nonché lo stato di attuazione della disciplina interconfederale in materia;
- l'andamento delle relazioni industriali;
- il monitoraggio dell'attuazione dei temi differiti dal presente CCNL anche con riferimento alle tempistiche ivi contenute;
- le pari opportunità: con riferimento a quanto previsto sulla materia al successivo articolo 12, le Parti convengono sulla finalità di realizzare effettivi modelli comportamentali atti a superare reali criticità della questione femminile e ribadiscono la volontà di piena adesione a tutti i riferimenti legislativi richiamati dal citato art. 12 del presente contratto, considerando, altresì, quale punto di riferimento l'ordinamento dell'Unione Europea e della legislazione nazionale in materia di azioni positive. A tale fine le Parti procederanno a specifici incontri periodici sull'intera materia, anche al fine di prospettare specifici approfondimenti ad opera della Commissione nazionale con successive verifiche sull'andamento dei lavori ;
- la gestione ed applicazione della legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche;
- nell'ambito dell'Osservatorio nazionale è costituita la Sezione " ambiente e sicurezza", formata da delegazioni delle Parti stipulanti che, previa informazione reciproca, potranno essere di volta in volta strutturate in modo da consentire gli approfondimenti richiesti dai temi in esame, allo scopo di confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e sicurezza, di realizzare reciproche informazioni e valutazioni delle iniziative delle Parti in materia, di seguire l'evoluzione delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore.
Al fine di verificare gli effetti concreti derivanti dall'applicazione delle norme , dai rapporti negoziali e dai contributi dei soggetti interessati al miglioramento e protezione per la salute e la sicurezza dei lavoratori, le Parti concordano di individuare strumenti che consentano una verifica delle problematiche ambientali sul territorio, impegnandosi, nell'ambito dei sistemi relazionali concordati, a concorrere insieme alla crescita, nei luoghi di lavoro, della cultura della sostenibilità ambientale .

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

~~5 In tale occasione, verrà valutata anche la possibilità di una subarticolazione in sezioni specifiche relative ai più significativi argomenti di confronto tra quelli sopra indicati. In virtù della sua natura non negoziale, l'Osservatorio potrà realizzare specifiche iniziative e predisporre un rapporto congiunto sulle materie per le quali le Parti abbiano compiuto analisi ed approfondimenti specifici.~~

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

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

6. Gli studi e le analisi svolti dalla Parti all'interno dell'osservatorio nazionale potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle Parti e, acquisita una posizione comune, se ritenuto utile ed opportuno , essa potrà essere sottoposta all'attenzione delle Istituzioni interessate.

RMV
x
1/2

De *e* *PZ* *Q* *L* *efl*

7. 8 Le tematiche di competenza dell'Osservatorio potranno essere approfondite anche con riferimento ad aree territoriali caratterizzate da un elevato grado di omogeneità ed una significativa presenza di Aziende del settore.
8. 9-Con riferimento a specifiche problematiche normative e/o economiche nonché di politica industriale, le singole Parti imprenditoriali stipulanti e le Organizzazioni sindacali stipulanti potranno svolgere i relativi approfondimenti all'interno di distinti Osservatori.
9. 10 Salvo quanto già detto al comma 4 (in merito alla periodicità degli incontri dell'Osservatorio) l'Osservatorio medesimo terrà due incontri all'anno (entro il 31 maggio ed il 30 novembre) nel corso dei quali le Parti firmatarie imprenditoriali forniranno alle Organizzazioni sindacali nazionali informazioni complessive e globali sugli argomenti di cui al terzo comma che costituiranno l'Informativa a livello nazionale.
10. 11 Ulteriori modalità di acquisizione di dati destinati ai lavori dell'Osservatorio verranno decise congiuntamente dalle Parti.
11. 12 Le Parti, nello spirito di cui alla premessa del presente articolo, concordano sull'utilità di realizzare, anche a livello aziendale, forme di interlocuzione secondo quanto previsto dagli specifici articoli del presente CCNL .
12. 13 Pertanto, dopo l'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, potranno essere realizzati incontri in cui l'Azienda, individuata secondo i criteri di cui ai successivi commi 13-14 e 16-17, fornirà informazioni sulle seguenti materie:
- risultati economici conseguiti;
 - linee essenziali delle strategie e dei conseguenti piani di investimento;
 - nuove iniziative particolarmente significative anche con riferimento ai programmi di riorganizzazione che incidano sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro;
 - questioni ambientali di rilevanza societaria e/o presentazione del bilancio ambientale;
 - pari opportunità;
 - gestione ed applicazione della legge n. 146/1990 e successive modifiche;
 - politiche e piani sulle risorse umane con particolare riferimento a formazione/addestramento e sviluppo;
 - mercato del lavoro con riferimento alle nuove forme di ingresso.
13. 14 Le suddette informazioni saranno fornite alle Organizzazioni sindacali nazionali, dai Gruppi, intendendosi per tali le Aziende con insediamenti pluriregionali che occupino complessivamente almeno 500 dipendenti.
14. 15 Nel corso di tali incontri, le Parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali-ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni.
15. 16 Ove a seguito dell'azione informativa emergessero convergenze su iniziative riguardanti gli effetti per i lavoratori delle scelte aziendali potranno essere attivati momenti di approfondimento specifico.

ram
th

En *e* *PZ* *Q* *L* *gfe*

16. 47 Le medesime informazioni saranno fornite alle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti dalle Aziende - che occupino più di 150 dipendenti - i cui insediamenti siano ubicati in un'unica regione.
17. 48 A richiesta di una delle Parti la procedura concernente tali Aziende potrà essere esperita nelle stesse sedi previste per i Gruppi.
18. 49 Nel corso degli incontri le Parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali/ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni.
19. 20 Per le Aziende aderenti al sistema Confindustria le informazioni saranno rese nel corso di un apposito incontro, convocato dall'Associazione territoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'Azienda interessata, **nel quale saranno fornite, anche alla luce dei risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell' Osservatorio nazionale, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, informazioni riguardanti gli argomenti di cui al comma 12 , con specifico riferimento al territorio interessato.**
20. 24 Di norma annualmente le Aziende che occupano più di 50 dipendenti renderanno ai sindacati di categoria a livello territoriale congiuntamente alle RSU, su richiesta degli stessi nel corso di un apposito incontro convocato dalla Associazione datoriale competente, informazioni intorno alle caratteristiche generali del decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente nonché riguardo all'articolazione per tipologie dell'attività decentrata ed alla sua localizzazione indicata per grandi aree territoriali.
21. 22 Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente le caratteristiche di cui al comma precedente, le Aziende committenti chiederanno alle Aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro.
22. 23 Sono fatti salvi i Protocolli di Relazioni Industriali/sindacali in atto nelle Aziende del settore.


P.M.V.
†
M

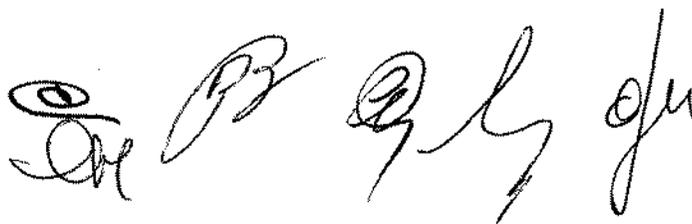
Con evidenziazione modifiche rispetto al testo originario testo originario dell'art. 5 ("Permessi sindacali"), CCNL 24 luglio 2001

Art. 5
Permessi sindacali

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

Dichiarazione a verbale

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



Con evidenziazione modifiche rispetto al testo originario dell'art. 10 ("Ambiente, qualità e sicurezza sul luogo di lavoro"), CCNL 24 luglio 2001

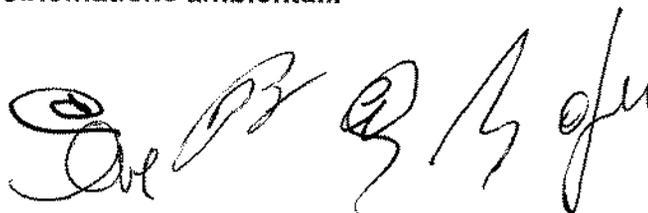
Art. 10

Ambiente, qualità e sicurezza sul luogo di lavoro

1. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.
2. Le Aziende attueranno, previa consultazione con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), ogni provvedimento ulteriore rispetto a quelli previsti dalle citate disposizioni, che ritengano opportuno al fine di migliorare la protezione della salute e la sicurezza dei lavoratori dandone informativa alle rappresentanze sindacali unitarie (RSU).
3. In tutte le unità produttive delle Aziende sono eletti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche e dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995. Sono fatte salve le normative in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza derivanti da precedenti contrattazioni collettive a livello nazionale.

DICHIARAZIONI A VERBALE

- 1) Trattamento economico in occasione di visite mediche - Con la corresponsione dell'ordinaria retribuzione giornaliera al lavoratore tenuto a sottoporsi a visita medica, ai sensi delle previsioni del presente articolo, nonché dell'art. 33 del D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303, si intende forfettariamente compensato sia il tempo richiesto dalla visita sia quello eventualmente a tal fine necessario per viaggi in località diversa dall'abituale posto di lavoro.
Le Aziende rimborsano eventuali spese che il lavoratore sia costretto a sostenere per l'effettuazione della visita medica.
- 2) Personale degli impianti e delle centrali nucleotermoelettriche - La specifica disciplina resta confermata in capo all'Azienda conferitaria ai sensi del Decreto legislativo 16 marzo 1999, n.79.
- 3) Riqualificazione ruolo dei RLS - Le Parti convengono che nell'ambito dei lavori della Sezione "ambiente e sicurezza" dell'Osservatorio di Settore, di cui al comma 5 dell'art. 2 del presente CCNL, saranno approfondite le esigenze di una migliore qualificazione del ruolo dei RLS, anche avuto riguardo alle problematiche ambientali.

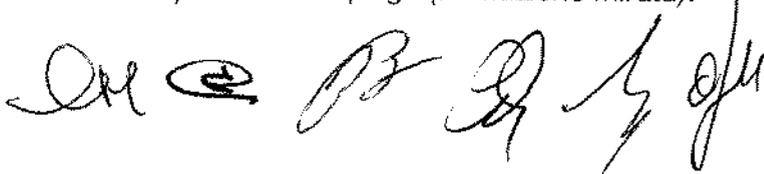
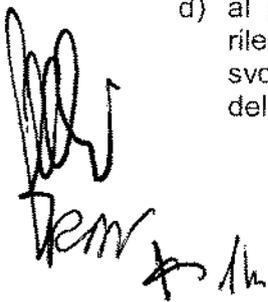


Art. 11
Formazione

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

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

3. Le iniziative formative, fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, saranno rivolte :
 - a) al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in Azienda (*formazione d'ingresso*);
 - b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento (*formazione continua*);
 - c) a singoli e gruppi/famiglie professionali, al fine di creare e potenziare figure professionali ritenute strategiche (*formazione di crescita professionale*);
 - d) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità, in un'ottica di proficuo reimpiego (*formazione mirata*).



4. L'individuazione del fabbisogno formativo, le modalità e finalità di espletamento, il numero delle ore dedicate, la individuazione della formazione incentivata e finanziata, così come i percorsi formativi completati formeranno annualmente – di norma nel mese di novembre, sia per la fase consuntiva dell'anno in corso, sia per la fase preventiva riferita all'anno successivo - oggetto di specifico incontro **con le strutture sindacali interessate**, nella comune consapevolezza del ruolo centrale delle risorse umane nell'attuale scenario produttivo in cui sempre più la crescita professionale dei lavoratori costituisce la leva essenziale per lo sviluppo della capacità competitiva delle Aziende.
5. Le Parti convengono, altresì, sulla costituzione di una Commissione paritetica nazionale, alla quale saranno affidati compiti di: esame della normativa vigente, sia nazionale che a livello comunitario; analisi dei fabbisogni formativi del settore; monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore; promozione presso i Ministeri competenti di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore elettrico; sviluppo congiunto di iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni reali con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento ed alla riqualificazione dei lavoratori in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative, nonché alle esigenze richieste dalle politiche di qualità e dal mercato; monitoraggio sulle normative e procedure elaborate dalle varie istituzioni in materia di formazione perché siano coerenti con le esigenze del settore, nonché allo scopo di individuare, in collegamento con le istituzioni interessate, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale.
6. A far data dal 1° novembre 2001, nelle Aziende che occupano complessivamente più di 500 dipendenti, potrà essere costituita, su richiesta di una delle Parti e in sostituzione di quanto previsto dal precedente comma 4, una Commissione paritetica sulla formazione, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza congiunta delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto ed in rappresentanza della Direzione aziendale con il compito di:
 - a) verificare a consuntivo il numero dei corsi realizzati nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;
 - b) esaminare le esigenze formative aziendali, le relative modalità di fruizione, con riferimento alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, alle normative sulla sicurezza, all'apprendimento di nuove procedure e metodologie di lavoro al fine di rispondere in modo adeguato ed efficace alle esigenze di mercato e di qualità;
7. Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute, **anche in relazione a quanto previsto dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53**, le iniziative formative previste ai punti c) e d) del comma 3 del presente articolo possono collocarsi anche al di fuori dell'orario di lavoro senza dar luogo a corrisposizioni per lavoro straordinario .



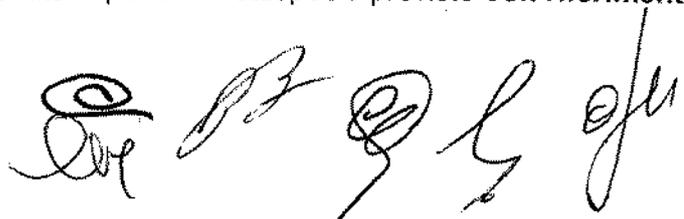
Con evidenziazione modifiche rispetto al testo originario dell'art. 12 ("pari opportunità"), CCNL 24 luglio 2001

Art. 12 Pari opportunità

1. Nel rispetto delle disposizioni contenute nella legge 9 dicembre 1977, n. 903, relativa alla parità uomo-donna, nell'intento di sviluppare iniziative nell'ambito delle previsioni e delle possibilità offerte dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, sulle azioni positive, in armonia con le ultime raccomandazioni UE a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, le Parti convengono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo soggettive ed oggettive che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro e nel lavoro per uomini e donne.
2. A tal fine, e in affermazione della legge 10 aprile 1991, n. 125, con funzione di studio e di proposta nei confronti delle Parti stipulanti, in raccordo con l'Osservatorio di settore costituito nell'ambito delle relazioni industriali, viene costituita la Commissione Paritetica Nazionale sul tema della condizione del lavoro femminile e della realizzazione delle pari opportunità nel settore elettrico.
3. Detta Commissione nazionale, che è composta da sei membri designati dalle segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, e da sei membri designati dalle Parti datoriali firmatarie del Contratto, di cui uno con funzioni di coordinamento, ha il compito di:
 - a) promuovere ed effettuare iniziative di studio e di ricerca in generale sulla situazione del lavoro femminile all'interno delle Aziende;
 - b) promuovere, anche sulla base dei rapporti biennali di cui alla legge n. 125/1991, la rilevazione statistica periodica, a fini conoscitivi, sulla situazione nelle Aziende del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi, e di carriera;
 - c) ~~stimolare le Aziende al varo di~~ **proporre** progetti di azioni positive;
 - d) svolgere azioni di monitoraggio sui progetti di cui al precedente punto c) attuati in sede aziendale e su altri argomenti di volta in volta individuati nell'ambito della propria attività.
4. Rientra nelle competenze della Commissione nazionale per le pari opportunità la promozione di iniziative rivolte a creare effettiva pari dignità delle persone, in particolare, per prevenire e rimuovere eventuali fenomeni di molestie sessuali e lesioni delle libertà personali del singolo lavoratore/lavoratrice, nonché l'eventuale elaborazione di un codice di condotta sulla tutela delle persone nel mondo del lavoro valevole per tutte le Aziende.
5. Sono confermati gli organismi paritetici di livello non nazionale aventi funzioni di raccordo informativo e di assistenza nei confronti delle Commissioni nazionali costituite ai sensi della precedente contrattazione collettiva. Le Parti, per quanto di loro competenza, promuoveranno la creazione di analoghi organismi nelle Aziende che occupino più di 150 dipendenti a tempo indeterminato ove tali organismi non siano presenti.
6. Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di permessi o aspettative legati agli eventi di maternità, le Aziende promuoveranno – ove necessarie – le attività di aggiornamento per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di assenza per maternità e per altre fattispecie previste **con riferimento alla legge 8 marzo 2000, n. 53.**



Carri & M.



7. Ove necessario in relazione ad eventuali cambiamenti di ruoli anche per ristrutturazione aziendale ed in raccordo con le proposte formulate dalle Commissioni pari opportunità – ove esistenti - le Aziende realizzeranno misure atte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale per le lavoratrici.
8. Sono fatti salvi i protocolli e le normative aziendali presenti nelle singole Aziende alla data di entrata in vigore del presente contratto in materia di pari opportunità.

Nota a verbale

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

Le Parti, nel considerare quanto previsto dalla raccomandazione della Unione Europea n. 31 del 27 febbraio 1991 e la risoluzione del Parlamento Europeo dell'11 febbraio 1994 in materia di molestie sessuali, promuoveranno azioni intese a prevenire comportamenti che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.

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


kmr
t
1h

Sostituisce integralmente il testo dell' art. 13 ("Apprendistato"), CCNL 24 luglio 2001

Art. 13

Apprendistato

Premessa

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

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

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

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

Periodo di prova

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

Durata

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

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

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

Durata: 26 mesi

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



RM
1/11



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

- Impiegato di concetto
- Addetto tecnico/commerciale (anche contact center)/amministrativo/informatico
- Addetto Linee, Stazioni, Controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti
- Addetto conduzione impianti
- Addetto tecnico fonti rinnovabili
- Addetto dispacciamento

Durata: 38 mesi

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

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

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

Durata: 42 mesi

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

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

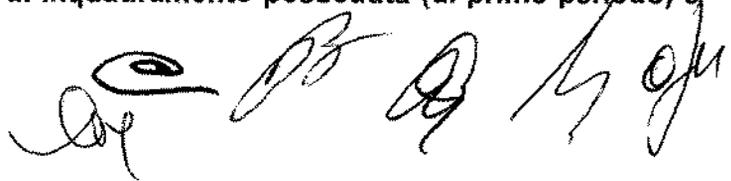
Inquadramento e trattamento retributivo

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

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

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

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



di quella corrispondente alla qualificazione di destinazione. Tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista.

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

- Per il conseguimento delle qualificazioni in A1: 2 periodi.
 - o Primo periodo (18 mesi): inquadramento di ingresso.
 - o Secondo periodo (dal 19°mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del primo periodo, corresponsione, fino al conseguimento della qualificazione finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del TFR , pari alla differenza tra i minimi di stipendio o paga e tra le indennità di contingenza della categoria di inquadramento posseduta (di primo periodo) e di quella corrispondente alla qualificazione di destinazione. Tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista.

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


RMW
d.
th



5.1 Qualificazione da conseguire in A1

5.1.1

iter complessivo apprendistato	I periodo dall'immissione fino a 18 mesi	II periodo Previa verifica, dal 19° mese fino al termine del periodo di apprendistato (26° mese)
Durata 26 mesi	BSS	Livello retributivo corrispondente alla categoria A1

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

iter complessivo apprendistato	I periodo dall'immissione fino a 18 mesi	II periodo Previa verifica, dal 19° mese fino al termine del periodo di apprendistato (24° mese)
Durata 24 mesi	BSS	Livello retributivo corrispondente alla categoria A1

5.2 Qualificazione da conseguire in B1

5.2.1.

iter complessivo apprendistato	I periodo Dall'immissione fino a 12 mesi	II periodo Previa verifica, dal 13° mese fino al 24° mese)	III periodo Previa verifica, dal 25° fino al termine del periodo di apprendistato (38° mese)
Durata 38 mesi	B2	B2S	Livello retributivo corrispondente alla categoria B1

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

iter complessivo apprendistato	I periodo Dall'immissione fino a 12 mesi	II periodo Previa verifica, dal 13° mese fino al 24° mese)	III periodo Previa verifica, dal 25° fino al termine del periodo di apprendistato (34° mese)
Durata 34 mesi	B2	B2S	Livello retributivo corrispondente alla categoria B1

5.3 Qualificazione da conseguire in CS

5.3.1

iter complessivo apprendistato	I periodo dall'immissione fino a 23 mesi	II periodo Previa verifica, dal 24° mese fino al termine del periodo di apprendistato (42° mese)
Durata 42 mesi	C1	Livello retributivo corrispondente alla categoria CS

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

iter complessivo apprendistato	I periodo dall'immissione fino a 23 mesi	II periodo Previa verifica, dal 24° mese fino al termine del periodo di apprendistato (38° mese)
Durata 38 mesi	C1	Livello retributivo corrispondente alla categoria CS



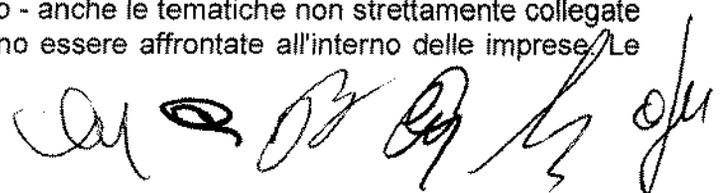
Disciplina del rapporto

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

Formazione

12. Nei confronti di ciascun apprendista dovrà essere erogata una formazione formale congrua, interna o esterna all'azienda, di 120 ore annue retribuite, intese come annue medie, finalizzata al conseguimento della qualificazione professionale prevista., ridotte ad 80 ore annue ove l'apprendista sia in possesso di titolo di studio post obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.
13. **La formazione è articolata in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti tecnico professionali . In tale ambito è individuata quale formazione con contenuti trasversali di base quella destinata all'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. Tale formazione sarà pari un terzo del monte ore annuo previsto.** Le ore di formazione relative all'antinfortunistica ed alla organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro.

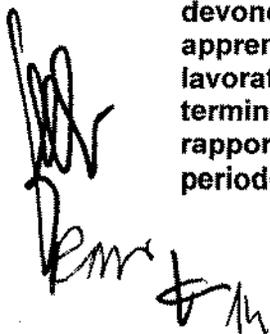
Una ulteriore quota del monte ore di formazione specificamente rivolta al conseguimento della qualificazione, sarà realizzata secondo percorsi di formazione "on the job" o in affiancamento o moduli di formazione teorica, nonché mediante modalità e-learning.
14. Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno prioritariamente oggetto di formazione interna - all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del Gruppo o presso altra struttura di riferimento - mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere oggetto di formazione esterna.
15. Qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna - da attestare con dichiarazione formale del datore di lavoro o suo delegato - anche le tematiche non strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale potranno essere affrontate all'interno delle imprese. Le



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

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

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



servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, alla scadenza o nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

Dichiarazione a Verbale

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

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


kmr
E

th

Sostituisce integralmente il testo dell' art. 14 (contratto di formazione e lavoro), CCNL 24 luglio 2001

Art. 14
Contratto di inserimento

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

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

4. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento, con relativa scheda contenente il percorso formativo; in particolare, verranno indicati:

- la durata, che sarà pari a 18 mesi ed elevata a 36 mesi nel caso di lavoratori con "grave handicap" fisico/mentale/psichico;
- il periodo di prova, che sarà pari a 3 mesi;

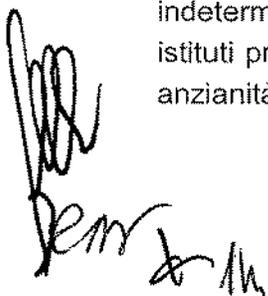


- l'orario di lavoro, che sarà pari a 38 ore settimanali nell'ipotesi di contratto di inserimento a tempo pieno ovvero di durata proporzionalmente ridotta nell'ipotesi di contratto di inserimento a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il CCNL, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento;
- il tutor aziendale di riferimento che sarà in possesso di competenze adeguate e seguirà il lavoratore per tutta la durata del contratto;
- il trattamento economico e normativo, secondo quanto stabilito dal presente contratto e dalla contrattazione collettiva aziendale a livello nazionale, in quanto compatibili con il contratto di inserimento/reinserimento stesso e/o con la sua prefissata durata temporale; in particolare non si applicano gli istituti relativi a: aumenti periodici di anzianità, aspettativa, diritto allo studio, classificazione, permessi sindacali, preavviso e trattamento sostitutivo, e quanto previsto dagli articoli 22 ("Quadri") e 34 ("lavoratori sottoposti a procedimento penale") del presente contratto. **E' demandata alle Parti, a livello aziendale, l'applicazione della normativa in atto in materia di assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare ed altri eventuali istituti sociali;**
- **durante la vigenza del contratto di inserimento nei confronti dei lavoratori trova applicazione l'art. 4 ("Istituti di carattere sindacale") del presente CCNL.**

5. In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore titolare di contratto di inserimento non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo non inferiore a 90 giorni di calendario. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosì ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli. Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento **economico** di malattia si farà riferimento a quanto previsto dall'art. 32 ("malattia, infortuni e cure termali") del presente contratto. **Nel computo del limite massimo di durata del contratto di inserimento non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione obbligatoria per maternità.**

6. Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio, al lavoratore titolare di contratto di inserimento verrà corrisposta la retribuzione intera fino alla guarigione clinica, nei limiti della durata del contratto di inserimento, ed il relativo periodo non è computato ai fini del raggiungimento del comporta. Quanto il lavoratore abbia diritto di percepire per atti assicurativi, di previdenza o assistenziali, anche di legge, sarà computato in conto del trattamento di cui sopra, fino al limite dell'intera retribuzione e l'eventuale eccedenza sarà corrisposta al lavoratore.

7. Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.



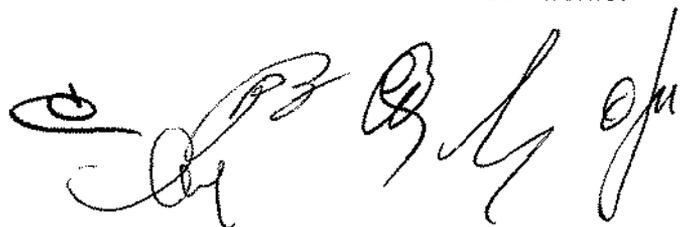

8. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore ed è finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite. Nel progetto verranno indicati:
- la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto;
 - la durata e le modalità dell'attività formativa: la formazione teorica avrà una durata non inferiore a 90 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione in tema di salute e sicurezza dei lavoratori sarà impartita nella fase iniziale del rapporto;
 - l'area nella quale viene effettuato l'inserimento.
9. La registrazione della formazione svolta durante il contratto di inserimento sarà effettuata nel libretto formativo a cura del datore di lavoro.
10. **In relazione all'obiettivo condiviso di favorire la stabilizzazione del rapporto di lavoro, il ricorso al contratto di inserimento potrà avvenire qualora venga mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del contratto di inserimento abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato**

Dichiarazione a verbale

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



Handwritten signature, possibly 'Fem' with a flourish below it.



Handwritten signature, possibly 'L. G. G. G. G.' with a flourish below it.

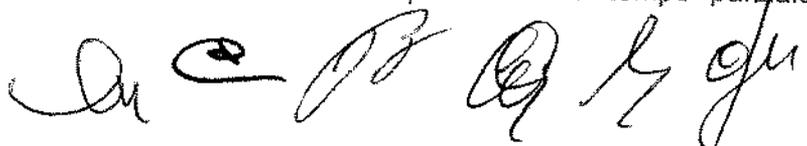
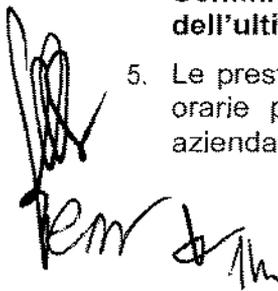
Con evidenziazione modifiche rispetto al testo originario dell'art. 15 ("contratto di lavoro a tempo parziale"), CCNL 24 luglio 2001

Art. 15
Contratto di lavoro a tempo parziale

Premessa

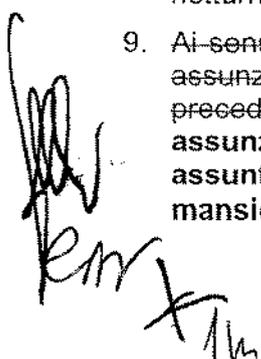
Le Parti, nel riconoscere che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, intendono valorizzare il rapporto di lavoro a tempo parziale quale istituto in grado di rispondere alle esigenze organizzative delle aziende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

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi, in posizioni compatibili con l'istituto, o mediante assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:
 - a) *orizzontale*, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
 - b) *verticale*, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c) *misto*, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.
3. Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. ~~Il personale assunto con la causale di cui al presente punto non viene computato nella percentuale di limite complessivo relativa al contratto a tempo determinato.~~
4. Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato – ai sensi del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche ed integrazioni - compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno. Fermo restando che, di norma, il principio della proporzionalità vale anche per le indennità, verranno peraltro corrisposte in misura intera quelle indennità non influenzate dalla ridotta durata della prestazione lavorativa nonché – sempre che ne ricorrano i presupposti - i compensi aventi natura di rimborso o di concorso spese.
Le corresponsioni ultra mensili (tredicesima e quattordicesima mensilità) saranno erogate pro rata, in relazione al tempo trascorso in part time o in full time nel corso dell'anno solare di riferimento.
~~A tale fine sarà costituita una Commissione tecnica paritetica a livello di settore, formata complessivamente da 6 rappresentanti con il compito di definire, entro tre mesi dalla stipula del CCNL, eventuali istituti non soggetti a riproporzionamento.~~
Per gli istituti non soggetti a riproporzionamento si fa riferimento a quanto definito dalla Commissione Tecnica Paritetica di settore in data 2 dicembre 2003, istituita ai sensi dell'ultimo cpv. del comma 4 dell'art. 15 del CCNL 24.7.2001.
5. Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza. Le Parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale



organizzate a turni, secondo le modalità di cui al precedente periodo, non configurano una fattispecie di clausole elastiche **flessibili** disciplinata dall'art. 3, comma 7, del Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n.61, e **successive modificazioni ed integrazioni**.

6. Fermo restando quanto sopra, ai sensi del citato art. 3, commi 7 e 8, del d.Lgs. n.61/2000, e successive modificazioni e integrazioni, l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale in presenza di eventi non programmabili e/o eccezionali, dandone preavviso ai lavoratori interessati, di norma, una settimana prima; tale termine di preavviso non può, comunque, essere inferiore a **72 ore**. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma sono compensate con una maggiorazione pari al 20% della retribuzione oraria, come definita dall'art. 35 ("struttura retributiva"). Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.
- 6bis **Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono, inoltre, essere inserite clausole "elastiche", relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, per motivate esigenze aziendali, dandone preavviso ai lavoratori interessati, di norma, una settimana prima; tale termine di preavviso non può, comunque, essere inferiore a 72 ore. Le maggiori ore di lavoro prestate per effetto di detta variazione in aumento – fino ad un massimo di 34 ore settimanali - sono compensate entro i limiti del 15% della durata settimanale del part time con una maggiorazione pari al 20 % della retribuzione oraria come definita dall'art. 35 ("struttura retributiva"); per le ore eccedenti tale limite si applica la maggiorazione del 40 % della predetta retribuzione oraria .**
- 6ter **Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto. Il lavoratore può farsi assistere da un componente delle RSU indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.**
7. In riferimento a motivate esigenze organizzative e produttive (quali ad esempio: impreviste situazioni stagionali, eccezionali punte di lavoro, attività straordinarie non procrastinabili), è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato. E' altresì consentito, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni – che costituiscono lavoro supplementare - sono ammesse, previa richiesta dell'Azienda e ~~previo consenso del lavoratore a tempo parziale,~~ entro il limite **massimo del 30 %** ~~massimo pari al 80% dell'orario giornaliero e, comunque, nei limiti del 30 % dell'orario annuo stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale.~~ Le ore di lavoro supplementare effettuate entro il limite del 15 % della durata settimanale del part time sono retribuite come ore ordinarie. ~~mentre a tutte quelle~~ **Alle ore eventualmente prestate** eccedenti tale limite – sempre che non ricorra la fattispecie del lavoro straordinario - si applica una percentuale di maggiorazione del 40% della retribuzione oraria, come definita dall'art. 35 ("struttura retributiva"), con eventuali conguagli a livello annuale.
8. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 41, commi 2 e 3 ("*lavoro straordinario - lavoro festivo - lavoro notturno*") del presente CCNL.
9. ~~Ai sensi del D.lgs. n. 61/2000, e successive modifiche ed integrazioni, le Aziende, in caso di assunzioni a tempo pieno riconosceranno – secondo quanto disposto dalla legge – il diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale e~~ **Le aziende, in caso di assunzioni a tempo pieno, terranno conto di eventuali richieste da parte di lavoratori assunti a tempo parziale per la trasformazione del loro contratto a tempo pieno in mansioni corrispondenti . Le aziende** informeranno le RSU sull'andamento delle assunzioni



a tempo parziale, sulla relativa tipologia, su quanto previsto al precedente comma 6 e 6 bis del presente articolo e sul ricorso al lavoro supplementare.

Sal
km
+

th

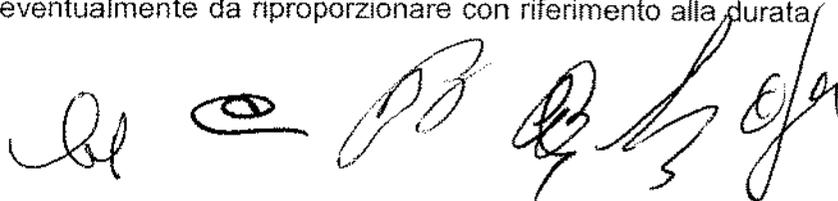
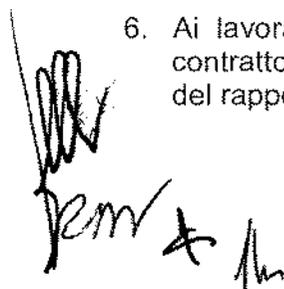
me PZ Bly ofu

Sostituisce integralmente il testo dell' art. 16 ("contratto di lavoro a termine"), CCNL 24 luglio 2001

Art. 16

Contratto di lavoro a termine

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni legislative.
2. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a **24 18** mesi decorrenti, a titolo esemplificativo, dall'inizio dell'attività di una nuova impresa/unità produttiva ovvero dalla entrata in funzione di una nuova attività produttiva o di servizio. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico, approvato con DPR n. 218 del 1978, tale periodo potrà avere una durata massima di 36 mesi. Detta durata massima di 36 mesi è inoltre prevista in caso di costruzione/riconversione di impianti di produzione.
3. In relazione a quanto disposto dal comma 7 dell'art. 10 del citato d.lgs. n. 368/2001, il numero dei lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare l'**7 8**-% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti specifiche ipotesi:
 - a) esecuzione di particolari commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'azienda;
 - b) per copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche ed all'avvio di processi di riorganizzazione e di riconversione;
 - c) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico- ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
 - d) esigenze connesse alla partecipazione a mostre, fiere e manifestazioni o altri eventi particolari (conventions, congressi etc).Tale percentuale è aumentata al **940**% in media annua per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato DPR 6 marzo 1978, n. 218. Le predette percentuali potranno essere incrementate nel limite massimo aggiuntivo del **4 5**% in media annua per specifiche esigenze con accordo con le competenti Organizzazioni sindacali ovvero RSU, se trattasi di singola unità produttiva. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare contratti a tempo determinato fino al numero di 5 prestatori di lavoro.
4. Qualora se ne ravvisi la necessità, con specifico accordo aziendale la quota di lavoratori assunti con contratto a termine di cui al precedente comma può essere elevata in funzione delle specifiche esigenze aziendali.
5. Le competenti direzioni aziendali comunicheranno preventivamente alle RSU o, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e territorialmente competenti, il numero dei lavoratori con contratto a termine e le fattispecie utilizzate fra quelle di cui al precedente comma 3.
6. Ai lavoratori assunti con contratto a termine si applicano le disposizioni del presente contratto sul periodo di prova eventualmente da riproporzionare con riferimento alla durata del rapporto.



7. I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia dell'attività.

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

Handwritten signature
km
+
th

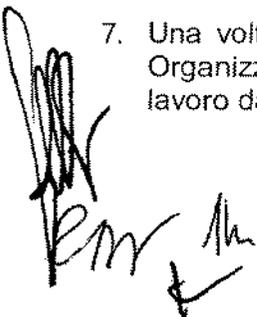
Handwritten initials
① *PZ* *Q/S* *qu*
em

*Sostituisce integralmente il testo dell' art. 17 (Utilizzo delle prestazioni di lavoro temporaneo), CCNL
24 luglio 2001*

Art. 17

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

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



Sostituisce integralmente il testo dell' art. 18 (telelavoro), CCNL 24 luglio 2001

Art. 18

Telelavoro

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



Rm



consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'Azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

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





Art. 21

Classificazione del personale

(Omissis fino al comma 21)

Protocollo sulla Classificazione

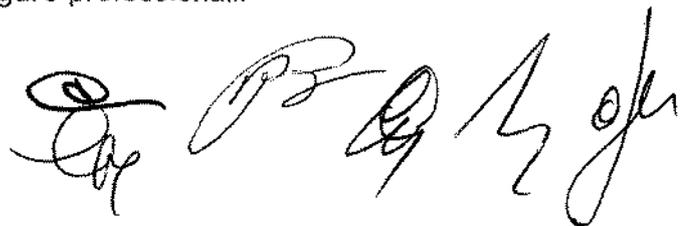
~~Le Parti, atteso che un nuovo sistema di classificazione del personale deve essere oggetto di negoziazione tra le Parti stesse:~~

- ~~a) con riferimento allo scenario di cambiamento in cui è chiamato a muoversi il settore elettrico, alla necessità di accrescimento dell'efficienza aziendale, unitamente al raggiungimento di sempre maggiori livelli di qualità del servizio;~~
- ~~b) in considerazione:
 - ~~— del necessario stretto rapporto che deve sussistere tra il sistema di classificazione ed organizzazione del lavoro;~~
 - ~~— della rilevanza e dell'accelerazione dei mutamenti che interesseranno le strutture organizzative e i metodi di lavoro, anche per effetto dell'introduzione di nuove tecnologie, con conseguente necessità di dare accesso a figure professionali polivalenti;~~~~

~~ciò premesso e considerato~~

~~le Parti convengono sulla necessità di istituire entro il 31 dicembre 2001 una Commissione Paritetica per lo studio della classificazione dei lavoratori. Tale Commissione — che opererà nel corso di vigenza del presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro — ha il compito di:~~

- ~~a) svolgere attività di ricerca e confronto sulla classificazione dei lavoratori, in Italia e all'estero, con lo scopo di fornire alle Parti contributi finalizzati ad adeguare e/o innovare il rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori;~~
- ~~b) esaminare l'evoluzione delle professionalità nel settore in rapporto all'introduzione di nuove tecnologie e comunque in riferimento allo scenario di cambiamento del settore;~~
- ~~c) elaborare l'ipotesi di un sistema classificatorio che tenga conto delle nuove esigenze dettate dai mutamenti nella organizzazione del lavoro con conseguente necessità di nuove figure professionali.~~



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

Le Parti, in considerazione della evoluzione dello scenario di riferimento nel quale operano le aziende del settore anche per effetto della liberalizzazione del mercato elettrico, dell'esigenza di assicurare il miglioramento continuo dei livelli di qualità del servizio ed i necessari livelli di efficienza, della rilevanza ed accelerazione dei mutamenti che interessano l'organizzazione del lavoro con conseguente opportunità di sviluppare nuove figure professionali, si danno atto che il sistema di classificazione in atto (comprese le figure di quadro) potrà comportare l'esigenza di una più compiuta definizione, anche innovativa rispetto all'attuale sistema, in grado di rappresentare più efficacemente il rapporto mansioni/inquadramenti e i mutamenti nella organizzazione conseguenti ai processi di trasformazione.

A tale fine, contestualmente alla data di stipulazione del rinnovo del vigente CCNL, viene istituita una Commissione paritetica nazionale con il compito di esaminare l'evoluzione della professionalità nel settore e le nuove esigenze derivanti dall'eventuale mutamento nella organizzazione del lavoro e dell'evoluzione della professionalità espressa dai lavoratori anche con riferimento ai vigenti sistemi in atto nei settori industriali nazionali e nel settore elettrico a livello europeo.

Detta Commissione che potrà avvalersi di esperti della materia scelti da ciascuna delle Parti stipulanti, sei mesi prima della scadenza del biennio economico del presente CCNL, presenterà alle Parti stipulanti un rapporto conclusivo al fine di una loro valutazione, nel biennio successivo, per la negoziazione di un nuovo sistema classificatorio o per la modifica e/o integrazione di quello esistente.

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



Con evidenziazione modifiche rispetto al testo originario dell'art. 26 ("orario di lavoro"), CCNL 24 luglio 2001

Art. 26
Orario di lavoro

Premessa

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

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

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

1. Premesso che nulla viene innovato circa la disciplina della durata massima **settimanale** dell'orario di lavoro ordinario in quanto disciplinata da norme di legge e che i mutamenti rapidi dello scenario di settore nonché le esigenze di produttività e competitività delle imprese possono comportare un ricorso a regimi d'orario sempre più articolati e rispondenti ai **nuovi all'evoluzione degli** assetti tecnico-organizzativi, la durata contrattuale dell'orario normale di lavoro, salvo quanto previsto per il personale turnista e semiturnista, è stabilita in 38 ore settimanali con ripartizione, di norma, dal lunedì al venerdì.
2. **Avuto riguardo alle esigenze tecnico organizzative del settore ed al servizio di pubblica utilità fornito dalle imprese regolate dal presente contratto, le Parti stabiliscono che, con decorrenza 1° gennaio 2007, la durata media dell'orario di lavoro va calcolata prendendo a riferimento un periodo di 12 mesi per il personale addetto alle attività tecnico operative per assicurare la continuità del servizio (turni/semiturni) ed un periodo di 6 mesi per gli altri lavoratori. Con riferimento a questi ultimi le Aziende, in caso di particolari esigenze organizzative, potranno concordare con le RSU o, in mancanza, con le organizzazioni sindacali competenti l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi .**
3. **Ai sensi dell'art. 4, comma 5 del decreto legislativo n. 66/2003 e sue successive modifiche ed integrazioni, la comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro, sul superamento delle 48 ore settimanali, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, da eseguire entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di cui al comma precedente, è effettuata presso la Direzione Provinciale del Lavoro della provincia in cui si trova la sede legale dell'Azienda e/o la sede principale dell'unità produttiva così come**



da assetto aziendale qualora questa sia dislocata in più province afferenti ad uno stesso ambito o a più ambiti regionali .

4. 2- L'articolazione settimanale dell'orario di lavoro sarà definita, nel rispetto delle esigenze organizzative dell'Azienda e delle normative di legge in materia, con accordo tra Direzione ed RSU. Qualora entro 5 giorni lavorativi dalla data di convocazione non venga raggiunto l'accordo, la proposta sarà esaminata con le Organizzazioni sindacali competenti entro i 5 giorni successivi. Trascorso detto termine, le Parti, nella sfera delle rispettive prerogative e ruoli, potranno assumere le determinazioni che riterranno più opportune nell'ambito della propria libertà di iniziativa.
5. **Per far fronte ad eccezionali e urgenti esigenze di servizio con caratteristiche di straordinarietà e temporaneità, le aziende potranno attuare una diversa distribuzione dell'orario settimanale di lavoro dandone preventiva e immediata comunicazione alle RSU; fermo restando che il protrarsi di dette esigenze per un arco temporale superiore a 15 giorni, comporta l'applicazione di quanto previsto al comma 4.**
6. 3- La definizione di orari multiperiodali nonché la ripartizione settimanale dell'orario su 4 o 6 giorni, avverrà previo accordo tra Direzione ed RSU. Qualora entro 10 giorni lavorativi dalla data di convocazione non venga raggiunto l'accordo, la proposta sarà esaminata con le Organizzazioni sindacali competenti entro i 5 giorni successivi. Trascorso detto termine, le Parti, nella sfera delle rispettive prerogative e ruoli, potranno assumere le determinazioni ritenute opportune nell'ambito della propria libertà di iniziativa.
7. 4- In caso di flessibilità multiperiodale le ore settimanali programmabili oscilleranno nella fascia 30 + 46 ore con compensazione a livello annuo e con la maggiorazione del 20% sulla retribuzione oraria, così come definita dall'art. 35 ("*struttura retributiva*"), per le ore prestate oltre la 40esima.
8. 5- Ai fini della definizione delle fasce di flessibilità in entrata/uscita, con compensazione anche ultragiornaliera, si procederà con accordo tra Direzione e RSU, ferma restando l'esigenza di garantire una compresenza non inferiore a 6 ore e trenta minuti, **tenuto conto altresì delle caratteristiche del contesto urbano in cui si svolge l'attività lavorativa.**
- 6- L'orario giornaliero, settimanale e plurisettemanale sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi secondo le norme di legge.
9. 7- Per le Aziende che, alla data di stipula del presente CCNL del 30 giugno 2005, applicano un orario di lavoro di 40 ~~39~~ ore settimanali, **le modalità attuative per il passaggio alle 38 ore settimanali, per i lavoratori non turnisti/semturnisti, saranno definite con accordo in sede aziendale entro i 6 mesi dalla stipula del presente CCNL .** avverrà con gradualità. Pertanto, dal mese successivo all'entrata in vigore del presente CCNL e fino al 30 giugno 2005, l'orario di lavoro sarà di 39 ore attraverso l'assorbimento di 48 delle 76 ore annuali di riduzioni di orario in essere, rimanendo quindi in essere una riduzione oraria di 28 ore annuali.

Turnisti /Semiturnisti

10. 8- L'orario normale dei lavoratori turnisti, vale a dire coloro che prestano la loro opera in turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne, è di 40 ore settimanali.
11. 9- Gli schemi di turno, che saranno oggetto di esame congiunto tra Azienda e RSU, potranno prevedere le modalità attuative relative all'utilizzo delle ore di riduzione orario, ex festività e permessi aggiuntivi di cui al presente articolo.
12. 10- Le Aziende stabiliranno una turnazione settimanale in modo che al lavoratore vengano richieste prestazioni alternate tra mattino, pomeriggio e notte.
13. 11- La misura di 40 ore settimanali dell'orario di lavoro si intende applicabile anche ai semiturnisti, vale a dire a coloro che prestano la loro opera in turni di lavoro con solo due



prestazioni giornaliere. Al riguardo sono fatti salvi regimi d'orario settimanali inferiori alle 40 ore, laddove vigenti e definiti da contrattazione collettiva di livello nazionale preesistente.

14. 12. Gli schemi di turnazione dovranno prevedere una turnazione settimanale tale da richiedere ai lavoratori prestazioni alternate tra mattino, pomeriggio e notte, con limiti di intervallo tali da evitare sequenze oltre 6 giorni lavorativi consecutivi e con fruizione di riposo settimanale non inferiore alle 24 ore.

Pause

15. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, la pausa giornaliera è normalmente prevista nell'articolazione degli orari di lavoro definiti in sede aziendale. Con riferimento al personale addetto ai processi produttivi presidiati in turno continuo avvicendato e/o in semiturno, con la necessità di permanere ininterrottamente nel posto di lavoro, le Parti si danno atto che le vigenti prassi a livello aziendale o territoriale già consentono la fruizione della pausa minima di legge, anche agli effetti dell'applicazione dell'art. 51, comma 2, lettera c), T.U.I.R..

Permessi annui retribuiti

A) Ex Festività

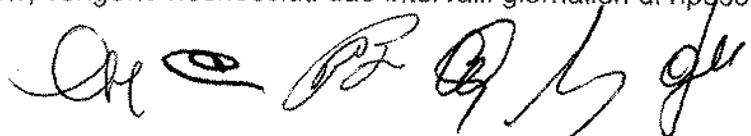
- ~~13. In sostituzione delle festività soppresse e tenuto conto della durata settimanale dell'orario di lavoro stabilita, i lavoratori godranno annualmente di 4 giornate di permesso retribuito, da utilizzare entro il 30 aprile dell'anno successivo, compensabili con la normale retribuzione giornaliera se comprovate esigenze di servizio non ne consentano l'utilizzo, proporzionabili in ragione del servizio prestato nell'anno.~~

BA) Riduzione orario di lavoro

16. 14. Per il personale turnista la riduzione dell'orario di lavoro è pari a 160 ore annue, ore che rientrano a tutti gli effetti nell'ambito della pianificazione annua dell'orario di lavoro e vanno conseguentemente fruite a giornata.
17. 15. Per le aziende che applicano per il personale semiturnista un orario di lavoro settimanale di 40 ore, la riduzione dell'orario di lavoro è pari a 76 ore annue.
16. Per le Aziende che, alla data di stipula del presente CCNL, applicano una riduzione d'orario per il personale turnista pari a 96 ore annue, il passaggio alle 160 ore annue avverrà, con decorrenza 1° gennaio 2002, attraverso l'assorbimento delle 8 giornate (64 ore) di permessi retribuiti speciali specificatamente previsti dai contratti collettivi preesistenti.
18. 17. Per le Aziende che già applicavano la riduzione di orario per il personale turnista di 160 ore, i lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente Contratto **CCNL 24 luglio 2001** ed addetti a turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne hanno altresì diritto a 6 giorni di permesso retribuito all'anno. Tali permessi giornalieri si intendono assorbibili in caso di ulteriori e future riduzioni di orario derivanti da contrattazione collettiva o provvedimenti legislativi.

CB) Permessi speciali

19. 18. Ai lavoratori turnisti che prestano la loro opera in centrali termiche o in caverna in condizioni di particolare gravosità o disagio, la cui determinazione è demandata a livello aziendale, possono essere concessi permessi speciali fino ad un massimo di 4 giorni. Tali permessi, che assorbono analoghi benefici eventualmente già in atto in sede aziendale, si intendono assorbibili in caso di ulteriori e future riduzioni d'orario derivanti da contrattazione collettiva o provvedimenti legislativi.
20. 19. Ai lavoratori giornalieri che eseguono lavori che comportino permanenza su sostegni degli elettrodotti a tensione superiore a 60 kv, vengono riconosciuti due intervalli giornalieri di riposo,



cumulabili anche in un unico intervallo, di 15 minuti ciascuno. In alternativa, restano confermate le discipline aziendali vigenti derivanti da precedente contrattazione collettiva nazionale in materia.

21. ~~20~~ Ai lavoratori giornalieri già percettori dell'indennità "lavori gravosi", vengono mantenute le condizioni normative vigenti derivanti da precedente contrattazione collettiva di livello nazionale.
- 22 ~~24~~ permessi retribuiti, derivanti da contrattazione collettiva nazionale, per i lavoratori giornalieri che operano in condizioni di particolare gravosità o disagio in centrali termiche (compresi gli addetti a miniere a cielo aperto annesse alle centrali stesse), geotermiche e all'interno delle centrali in caverna, nonché per i lavoratori giornalieri che effettuano l'ispezione delle gallerie di derivazione subito dopo lo svuotamento, restano riconosciuti ai lavoratori già fruitori dei permessi stessi alla data di sottoscrizione del presente CCNL **24 luglio 2001** sempre che continuino a ricorrere i presupposti per la loro concessione.

Dichiarazione a verbale

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

- 1) Banca Ore - Le Parti convengono di istituire, dal 1° gennaio 2007, nelle aziende che occupano più di 250 dipendenti al 31 dicembre 2006, la banca ore per tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per le ore di straordinario prestate oltre le 80 ore annue, fatta eccezione per le prestazioni rese con riferimento alle causali di cui al comma 3 dell'art. 41 del vigente CCNL.

Il lavoratore, in alternativa al pagamento, potrà esercitare la propria scelta in ordine all'accantonamento nella banca ore delle quote orarie relative a prestazioni straordinarie effettuate oltre il limite annuo sopra indicato, comunicandola formalmente all'azienda entro la fine di ogni anno per l'anno solare successivo.

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

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

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

Le ore accantonate saranno evidenziate mensilmente nel prospetto paga.

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

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

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

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

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

2) Permessi speciali - Le Parti convergono che i permessi speciali di cui al comma **19** possono essere concessi – sempre che ricorrano i relativi presupposti – fino ad un massimo di 7 giorni nei confronti dei lavoratori turnisti già fruitori di permessi speciali in tale misura.

3) Schemi di turno - Le Parti confermano che nulla è innovato rispetto alla vigente disciplina collettiva, anche a livello aziendale, in materia di condizioni e articolazione degli schemi di turno/semiturno, ivi comprese le specifiche previsioni su pause, riposi giornalieri e settimanali e riconoscono - secondo quanto evidenziato in premessa - che la normativa sui permessi contenuta nel presente articolo assicura una protezione adeguata a detti lavoratori.



Con evidenziazione modifiche rispetto al testo originario dell'art. 27 ("Giorni festivi e riposi – Festività soppresse), CCNL 24 luglio 2001

Art. 27

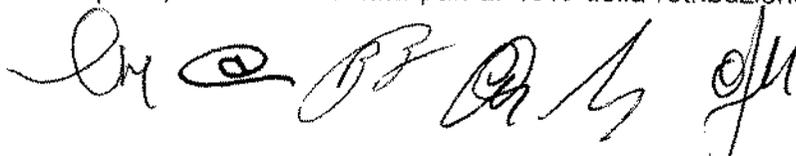
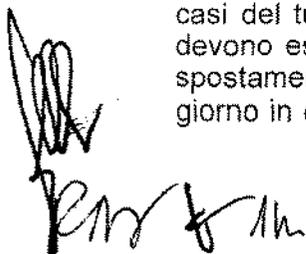
Giorni festivi e riposi – Festività soppresse

Giorni festivi

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

Riposi Giornalieri

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



giornaliera. Qualora, però, il nuovo giorno di riposo compensativo venga a cadere in giorno festivo infrasettimanale, essi hanno diritto, per detto giorno, ad una indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera. Dette indennità non spettano a coloro che prestano la propria attività in turno.

8. 7. Ai lavoratori di cui al 4° 3° comma del presente articolo, che non prestano la propria attività in turno, si garantisce peraltro che il giorno di riposo cada di domenica almeno una volta ogni quattro settimane. Ove questo eccezionalmente non avvenga sarà loro dovuta, per la domenica di cui rimasero privati, un'indennità pari al 60% della retribuzione giornaliera.
9. 8. Nelle viglie delle festività di Capodanno (31 dicembre), della Pasqua (Sabato Santo) e del Natale (24 dicembre), nonché nella giornata del 2 novembre, al personale non indispensabile alle necessità del servizio le Aziende concederanno libertà nelle ore pomeridiane.
10. 9. Qualora esigenze improcrastinabili di servizio non consentano ai dipendenti il godimento del beneficio suddetto, a tali lavoratori saranno concessi - in sostituzione o ad integrazione di tale beneficio - permessi retribuiti pomeridiani fino a quattro mezzeggiate (eventualmente cumulabili) della durata massima di quattro ore ciascuno, da fruire entro il primo quadrimestre dell'anno successivo. Per i lavoratori turnisti, detti permessi retribuiti vanno riconosciuti indipendentemente dall'orario del turno osservato in ciascuna delle giornate di cui al comma precedente.

Trattamento Festività in caso di coincidenza con la domenica

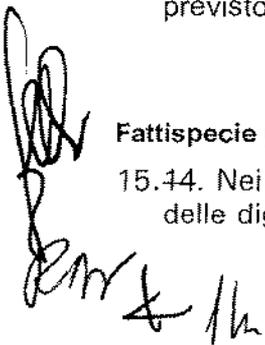
11. 10. Il trattamento spettante ai lavoratori in caso di coincidenza con la domenica delle giornate considerate festive dalla vigente legislazione in materia (legge 27 maggio 1949, n. 260, legge 5 marzo 1977, n. 54, e DPR 28 dicembre 1985, n. 792), nonché della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove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

Festività soppresse

12. 11. In relazione al combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, del DPR 28 dicembre 1985, n. 792, e della legge 20 novembre 2000, n. 336, a compensazione ed in luogo delle festività civili e religiose soppresse vengono riconosciute quattro giornate di permesso retribuito all'anno, fruibili anche in pacchetti di ore.
13. 12. Detti permessi vengono attribuiti in proporzione al servizio prestato nell'anno con gli stessi criteri seguiti al riguardo per l'istituto delle ferie e devono essere goduti entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello cui si riferiscono. Ove comprovate esigenze di servizio non consentano il godimento dei permessi entro detta data, essi sono compensati con la normale retribuzione giornaliera in atto alla data medesima.
14. 13. Resta, ovviamente, inteso che il lavoro straordinario eventualmente prestato in una delle giornate di festività soppressa viene compensato con la retribuzione oraria maggiorata delle percentuali contrattualmente previste per il lavoro straordinario feriale e che, in caso di coincidenza di dette giornate con il giorno di riposo settimanale, non si dà luogo al trattamento previsto dall'Accordo Interconfederale 3 dicembre 1954.

Fattispecie particolare (guardiadighe)

15. 14. Nei confronti del personale per il quale venga adottata una soluzione per la vigilanza delle dighe - ai sensi del DPR 1° novembre 1959, n. 1363 - che comporti lo svolgimento di



prestazione lavorativa ordinaria per tutti i giorni della settimana, realizzando in tal modo uno schema di rotazione tra gli addetti, per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato nella giornata di domenica viene riconosciuta un'indennità pari al 70% del valore orario del minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore.

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

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

Dichiarazione a verbale

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


RM
t
th

