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

11 febbraio 2025

INDICE GENERALE

Verbali conclusivi delle trattative per la stipulazione del Contratto

Capito 1	**Principi e Norme generali**
Art. 1	Ambito di applicazione
Art. 2	Decorrenza e durata
Art. 3	Inscindibilità e Interpretazione del Contratto – Successione dei contratti
Art. 4	Distribuzione del Contratto
Art. 5	Controversie
Capitolo 2	**Sistema di Relazioni Industriali**
Art. 6	Relazioni Industriali
Art. 7	Assetti contrattuali
Art. 8	Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e Istituti di carattere sindacale
Art. 9	Cessione e trasformazione d'Azienda
Art. 10	Ristrutturazioni
Capitolo 3	**Salute e Sicurezza del Lavoro**
Art. 11	Ambiente, Qualità e Sicurezza sul luogo di lavoro
Art. 12	Appalti
Capitolo 4	**Rapporto di lavoro**
Art. 13	Assunzione
Art. 14	Periodo di prova
Art. 15	Apprendistato
Art. 16	Contratto di lavoro a tempo parziale
Art. 17	Contratto di lavoro a termine
Art. 18	Somministrazione di lavoro a tempo determinato
Art. 19	Telelavoro – Lavoro agile
Art. 20	Tutela della Maternità/Paternità
Art. 21	Malattia, infortuni e cure termali
Art. 22	Trasferimenti
Art. 23	Lavoratori sottoposti a procedimento penale

Art. 24 Doveri del lavoratore
Art. 25 Provvedimenti disciplinari
Art. 26 Preavviso – Trattamento sostitutivo

Capitolo 5 Orario
Art. 27 Orario di lavoro – Giorno festivi e Riposi – Festività soppresse
Art. 28 Lavoro straordinario – Lavoro festivo – Lavoro notturno
Art. 29 Trattamento turnisti e semi turnisti
Art. 30 Reperibilità
Art. 31 Ferie
Art. 32 Assenze – Permessi e brevi congedi – Cariche pubbliche e aspettativa

Capitolo 6 Classificazione
Art. 33 Classificazione del personale
Art. 34 Quadri
Art. 35 Mutamento temporaneo di mansioni

Capitolo 7 Formazione professionale
Art. 36 Formazione
Art. 37 Diritto allo studio

Capitolo 8 Trattamenti economici
Art. 38 Struttura retributiva – Protocollo sul trattamento economico
Art. 39 Aumenti periodici di anzianità
Art. 40 Tredicesima e quattordicesima mensilità
Art. 41 Indennità
Art. 42 Rimborso Spese/Ore viaggio
Art. 43 Abiti da lavoro e Servizio mensa
Art. 44 Premio di risultato
Art. 45 Trattamento di fine rapporto

Capitolo 9 Responsabilità sociale e Welfare
Art. 46 Previdenza Complementare
Art. 47 Assistenza Sanitaria Integrativa
Art. 48 Conciliazione tempi di vita e lavoro
Art. 49 Pari opportunità, Diversità e Inclusione
Art. 50 Azioni sociali
Art. 51 Assicurazioni

PARTE SPECIALE - Appendice al CCNL elettrici 18 luglio 2022

Disciplina speciale attività di cui art. 1, lettere e), f) e DAV, CCNL elettrici

Indice

Verbale di accordo 11 giugno 2021

art. 12*bis* Appalti Servizi di efficienza energetica

art. 14 Periodo di Prova

art. 15 Apprendistato

art. 22 Trasferimenti

art. 27 Orario di lavoro, Giorni festivi e riposi – festività soppresse

art. 28 lavoro straordinario – lavoro festivo – lavoro notturno

art. 30 Reperibilità

art. 33 Classificazione del Personale

art. 34 Quadri

art. 38 Struttura Retributiva –Protocollo sul trattamento economico

art. 39 Aumenti periodici di anzianità

art. 41 Indennità

art. 44 bis Elemento Perequativo

art. 46 Previdenza complementare

art. 47 Assistenza Sanitaria Integrativa

ALLEGATI

- Revisione accordo di armonizzazione 10 aprile 2002 (Utilitalia/OOSS 9 ottobre 2019)
- Fondo di solidarietà bilaterale (Utilitalia/OOSS 9 ottobre 2019)
- Allegati all'art. 15 (Apprendistato)

  Apprendistato professionalizzante Fac-simile di piano formativo individuale

  Attestazione dell'attività formativa svolta

  Progetti formativi riferiti alle qualifiche indicate all'art.15 CCNL dei lavoratori elettrici

  Progetti formativi riferiti alle qualifiche indicate all'art.15, Disciplina speciale attività di cui art. 1, lettere e), f) e DAV, CCNL elettrici CCNL dei lavoratori elettrici

- protocollo nuove professionalità competenze emergenti e classificazione 11 settembre 2024

- Allegato all'art. 36

Modello di attestazione e formazione

Protocollo

- Criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari in ambito Enel (definiti con Accordo Sindacale Nazionale 28 luglio 1982)

ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO

- Accordo Sindacale Nazionale sull'esercizio del diritto di sciopero nel settore elettrico 18 febbraio 2013

- Fac-simile proclamazione sciopero

- Fac-simile proclamazione sciopero straordinario

- Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali - delibera di valutazione di idoneità nei servizi pubblici essenziali - delibera di valutazione di idoneità dell'Accordo Sindacale Nazionale sull'esercizio del diritto di sciopero nel settore elettrico 18 febbraio 2013

REGOLAMENTI

- Regolamento Organismo Bilaterale Salute, Sicurezza e Ambiente (OBSSA)

- Regolamento Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF)

- Regolamento Commissione di conciliazione del Settore Elettrico

- Accordo sindacale di settore 2 dicembre 2003 sulle modalità di funzionamento dell'Osservatorio nazionale di settore

PROTOCOLLI

- Carta dei Valori della Persona nelle Imprese del settore elettrico

- Avviso comune per la costituzione presso il Ministero dello Sviluppo Economico di un Osservatorio per l'energia 18 luglio 2006

- Protocollo 18 dicembre 2007 - Osservatorio Nazionale paritetico del Settore Elettrico e Osservatorio permanente dell'Energia

- Protocollo per la competitività e lo sviluppo delle aziende elettriche18 febbraio 2013

- Avviso comune in tema di dialogo sociale a sostegno della competitività, sviluppo ed occupazione del settore 25 gennaio 2017

- scambio di corrispondenza 29 novembre 2017 Polizze assicurative

- scambio di corrispondenza 29 novembre 2017 Assistenza Sanitaria Integrativa

- scambio di corrispondenza 11 giugno 2021 nuovo ambito CCNL elettrico – accordi di confluenza in sede aziendale

SEZIONE RACCOLTA NUOVI PROFILI PROFESSIONALI (ACCORDO 11 SETTEMBRE 2024)

Elenco Profili professionali – protocollo nuove professionalità competenze emergenti e classificazione 11 settembre 2024

In Roma, addì 11 febbraio 2025

fra *Elettricità Futura* - Unione delle imprese elettriche italiane, rappresentata dal Presidente Gianni Vittorio Armani, dal Direttore Generale Giorgio Boneschi, dal Responsabile Relazioni Industriali Giuseppe Capitani e da Cristiano Simonetti, con la partecipazione di una delegazione composta dai Signori: Giorgio Colombo, Luca Rossi, Cinzia Borasio, Giorgio Ceriani, Alberto Fantuzzo, Alberto Bigi, Rosalinda Mauro, Alessandra Gentili, Matteo Gastaldi; Antonio Tulumello

Utilitalia – Federazione Utilities acqua, ambiente, energia, rappresentata dal Presidente Filippo Brandolini, dal Direttore Area Lavoro e Relazioni Industriali Paola Giuliani e da una delegazione aziendale composta da Cinzia Borasio, Giorgio Ceriani, Piera Concezzi, Giuseppe Ippolito, Fabrizio Pancino, Johanna Vaja, Nicola De Iorio Frisari e con la collaborazione di Francesco Gioscia e Martino Moioli dell'Area Lavoro e Relazioni Industriali Utilitalia

Enel S.p.A. in nome e per conto delle Società da essa controllate non associate in Elettricità Futura, rappresentata dal Direttore People and Organization Enel Elisabetta Colacchia, dal Responsabile People and Organization Enel Italia Aldo Forte e dal Responsabile Global Industrial Relation Matteo Cesa con la partecipazione di una delegazione composta dai Signori: Silvia Stellato, Vittoria Chianese, Rita Scurti, Giulia Polti, Piero Di Rollo, Marianna De Luca, Antonella Pavese, Lorenzo De Santis e Anna Caminiti;

GSE S.p.A. - Gestore dei Servizi Energetici S.p.A., in nome e per conto delle Società controllate, rappresentata dal Responsabile della Macrofunzione Affari Societari, Sicurezza e Appalti Avv. Cosimo Danilo Raimondi coadiuvato da Giulia Incurvati;

So.G.I.N. S.p.A. - Società Gestione Impianti Nucleari SpA, in rappresentanza anche della Società controllata Nucleco S.p.A., rappresentate dal Direttore Amministrazione, Risorse, Sistemi e ICT Belinda Sepe, con la partecipazione di una delegazione composta dal Responsabile Relazioni Industriali, Amministrazione del personale, Normativa e Contenzioso Francesca Pernazza e Danila Violante;

Terna S.p.A. - Rete Elettrica Nazionale SpA, rappresentata dal Direttore Risorse Umane Daniele Amati, dal Responsabile Relazioni Industriali, Normativa del Lavoro Antonio Catapano e da Giuseppe Castelli;

Energia Libera - rappresentata dal segretario generale Alessandro Bianco, dall'incaricato alle Relazioni Sindacali Massimiliano Coppa e con la partecipazione di una delegazione composta da Mirko Nicolini, Donato Santamaria e Sara Tommaseo.

e Filctem - Cgil – Federazione italiana lavoratori chimica, tessile, energia, manifatture rappresentata dal segretario Generale Marco Falcinelli, dal segretario nazionale Ilvo Sorrentino, da Mauro Tudino, Andrea Lovisetto; e dai componenti la delegazione trattante:
Conte Corrado, Nacca Gianluca, Panetta Francesco, Finamore Samantha, Cutrì Luca, Armosini Davide, Zangani Stefano, Viapiana Alessandra, Bellucci Mauro, Rebughini Mauro, Panzano Christian, Ghidoni Marco, Gasparini Davide, Mainini Jack, Floris Leandro, Negri Stefano, Barbati Raffaele, Stefanello Luca, Tosato Christian, Frigo Nicola, Modotto Andrea, Iacopetti MIrco, Weber Franco, Marino Celestina, Rubini Vittorio, Murolo Salvatore, Surace Cosimo, Riccardi Juri, Battistini Francesca, De Cicco Lorenzo, Broccoli Andrea, Fattori Francesco, Mencarelli Fabio, Stefanini Riccardo, Borioni Alessandro, Di Cesare Walter, Zinanni Claudio, Catania Alessandra, Lionetti Alessio, Biondi Giovanni, Forte Federica, Battiato Vincenzo, Governatori Christian, Sulpizi Giovanni, Tarantino Giuseppe, Decimi Augusto, Petrarca Antonio, Petrosino Mirko, Selvaggio Silvana, Sena Donato, Frattini Antonio, Guida Francesco, Gentile Mimmo, Iannielli Francesco, Giovinazzo Alessio, Mangano Antonio, Frixa Fabrizio, Marino Salvatore, Lannino Francesco, Riu Marcantonio, Deidda Fabrizio;

Flaei – Cisl – Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane, rappresentata dal Segretario Generale Amedeo Testa, dai Segretari Nazionali Mario Marras, Cristiano Mazzucotelli, Graziano Froli, Andrea Ronci, dai responsabili degli Uffici di Segreteria Maurizio Ottaviani, Massimo Saotta e Michele Spitale, dai Segretari Generali Regionali Emanuela Briani, Giovanni Consolini, Gianrico Cuboni, Dafne Dalverio, Ciro Di Noia, Salvatore Falabella, Umberto Guarino, Luciano Lanci, Maria Gabriella Lanni, Natale Lattanzi, Davide Gabriele Licursi, Luca Lucietto, Antonino Mallone, Jgor Manzo, Cesare Mengoli, Gaetano Duilio Montagnino, Rocco Padula, Alessandra Pasotto, Roberto Petri, Sandro Pierini, Marco Luigi Rinaldi, Katia Ruggeri, Paolo Sabadin, Flavio Sirni, Domenico Tempesta, e dai componenti della delegazione trattante Alessio Ausili, Raffaele Bavasso, Massimiliano Berti, Marco Biasini, Diego Boetto, Stefano Brighetti, Veronica Caforio, Paolo Cane, Francesco Cargiuli, Salvatore Castelli, Simona Ciacci, Pierluigi Cilli, Nathan Cuignon, Salvatore D'Alessandro, Marco Danzi, Amleto Del Sorbo, Gianpaolo Demartini, Alessandro Dessì, Michele Diana, Oreste Erminiati, Lello Friello, Ugo Galiano, Claudio Galimberti, Carlo Gatto, Luigi Innocenti, Maurizio Lissona, Sebastiano Lo Monte, Marco Macchi, Nicola Moraschini, Marco Mossoni, Marco Pessina, Paolo Pezzetti, Giovanni Pittis, Luciano Romano, Carlo Santodonato, Carlo Varinelli, Francesca Vitolo.

Unione Italiana Lavoratori Tessile, Energia, Chimica rappresentata dalla Segretaria Generale Daniela Piras, dai Segretari Nazionali, Daniele Bailo, Marco Pantò, Livia Raffaglio dal Tesoriere Freiherr von der Heyden Rynsch, dei Funzionari Nazionale Antonio Cozzolino, Salvatore Sini, dai componenti la Delegazione Trattante: Amodeo Enzo, Appetecchi Massimiliano, Barca Giancarlo, Bevilacqua Pasquale, Broggio Michele, Broglia Manuel, Carbi Giampaolo, Caruso Carlo, Celi Vincenzo, Cuccu Alessio, Cum Nello, Del Fiacco Debora, Di Chiara Enrico, Egidi Davide, Federici Luca, Feraco Giacomo Giuseppe, Filippone Daniele, Fiorito Davide, Fuselli Fabio, Gellera Alessandro, Giovannetti Paolo, Giudice Ernesto, Immovilli Andrea, Ismari Massimo, Licchello Lucio, Macaluso Salvatore, Madia Vittorio, Medico Mario, Molaro Alberto, Nicastro Giovanni, Pagnotta Walter, Panciatici Veronica, Pontoriero Michele, Ratti Gennaro, Rinalducci Augusto, Spada Filippo, Strazieri Alessandro, Tolu Ulisse, Tondi Antonio, Trentadue Giovanni, Vigiani Andrea, Zoda Giandomenico, Zumbo Antonino, con l'assistenza della Uil (Unione Italiana del Lavoro) nella persona del Segretario Generale Pier Paolo Bombardieri.
.

si è stipulato l'accordo sindacale per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 18 luglio 2022 per i lavoratori addetti al settore elettrico.

CAPITOLO 1

PRINCIPI E NORME GENERALI

Art. 1
AMBITO DI APPLICAZIONE

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

In particolare,

A) per attività di produzione, si intende:

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

B) 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;

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

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

D) per attività e vendita di calore, si intende:

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

E) per attività di efficienza energetica, si intende:

- servizi di valutazione, progettazione e installazione di soluzioni per l'ottimizzazione dei consumi per edifici privati, pubblici e/o commerciali e/o stabilimenti industriali con relative installazioni, manutenzioni ed esercizio impiantistica e front office clienti;
- servizi nell'ambito della mobilità elettrica, quali ad esempio installazione, interfaccia e manutenzione degli strumenti di ricarica elettrica;
- sviluppo e realizzazione, analisi dati diagnostici e piattaforma di gestione energetica;

F) per attività di servizi commerciali di assistenza ai clienti, si intende:

- servizi contact center; teleselling; servizi di back office; gestione operativa pratiche clienti; recupero crediti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

2) *Attività di efficienza energetica e Attività di servizi commerciali di assistenza ai clienti* - Con riferimento esclusivamente alle attività inerenti alle lettere E) ed F), le Parti, nello spirito di una estensione dell'applicazione del CCNL elettrico e nell'ottica condivisa di ricercare i necessari adattamenti per coniugare la disciplina contrattuale alle peculiarità di tale attività e per garantirne la competitività e sostenibilità, prevedono la costituzione di una distinta area contrattuale e stabiliscono l'istituzione di una Commissione che elaborerà una proposta entro il 30 aprile 2020 su una specifica struttura retributiva e classificazione, orario e indennità, sulla base della quale le Parti definiranno l'accordo con efficacia dal 1° luglio 2020. Resta fermo che tale disciplina collettiva non trova applicazione per i lavoratori, rientranti nell'ambito di attività di cui alle citate lettere E) e F) e già regolati dal vigente CCNL elettrico in servizio alla data di sottoscrizione della sopracitata nuova regolamentazione contrattuale.
A valle della definizione di detta disciplina contrattuale, le Parti in sede aziendale nello spirito della sua più ampia estensione, verificheranno congiuntamente i perimetri di applicazione con riferimento alle attività di cui alle lettere E) ed F) del presente articolo tenendo conto anche di eventuali sovrapposizioni di attività ed in linea con gli accordi interconfederali vigenti.

3) *Energia da Fonti rinnovabili* - Alla luce dell'evoluzione del settore elettrico che vede la presenza di un numero sempre più crescente di operatori, con particolare riferimento alla generazione di energia da fonti rinnovabili, caratterizzati da un esiguo numero di addetti fino a 25 unità e da una dimensione aziendale relativamente contenuta in termini di parametri economici o di potenze installate, considerata l'opportunità di realizzare un perimetro di riferimento contrattuale più ampio ed in grado di cogliere anche tali specificità oltre che di salvaguardarne la sostenibilità economica nel tempo, le Parti prendono l'impegno – al pari di quanto previsto dalla Dichiarazione a Verbale n.2 del presente articolo – di definire entro il 30 giugno 2020, con efficacia dal 1° luglio 2020, le nuove discipline dei singoli articoli del CCNL per consentire di raggiungere le finalità date.

Art. 2
Decorrenza e durata

1. Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali di cui all'art. 7 *("*Assetti contrattuali"), il presente Contratto decorre dal 1° gennaio 2025 e scade il 31 dicembre 2027.

2. Per quanto concerne la decorrenza, restano salvi gli effetti che con riferimento a singoli istituti siano necessariamente collegati o siano stati espressamente concordati per una data diversa da quella del comma precedente.

3. Il presente Contratto si intenderà rinnovato di anno in anno sia con riferimento alla parte economica che alla parte normativa, qualora non venga disdetto da una delle Parti stipulanti almeno 6 mesi prima della scadenza.

Art. 3
Inscindibilità e interpretazione del Contratto – Successione dei contratti

Inscindibilità

1. Le disposizioni del presente Contratto, sia nell'ambito di ogni singola regolamentazione, come nel loro insieme, sono correlative ed inscindibili tra loro, costituendo il trattamento complessivo del lavoratore, non cumulabile, neppure in parte, con qualunque altro trattamento collettivo.

Interpretazione del Contratto

2. L'interpretazione delle norme del presente Contratto è demandata alle Parti stipulanti. La richiesta di interpretazione potrà essere avanzata da una delle Parti indicando la norma in contestazione; l'incontro avverrà entro trenta giorni dalla richiesta.

3. A tale proposito si istituisce a far data dal 31 marzo 2010 una Commissione di conciliazione di settore, composta da 6 membri di parte datoriale e 6 membri di parte sindacale.

Successione dei contratti

4. Premesso che il CCNL 24 luglio 2001 ha annullato e sostituito, a far data dalla sua stipulazione, le clausole anteriormente applicate derivanti da precedenti Contratti nazionali limitatamente alle materie disciplinate dal CCNL, sono confermate - salvo gli effetti e le risultanze derivanti dagli accordi 18 luglio 2006**,** 5 marzo 2010, 18 febbraio 2013, 25 gennaio 2017**,** 9 ottobre 2019, 18 luglio 2022, 11 febbraio 2025 di rinnovo contrattuale - le discipline collettive nazionali di raccordo, sottoscritte in applicazione dell'art. 54, nella vigenza del CCNL 24 luglio 2001, per realizzare una situazione di coerenza con i nuovi assetti contrattuali.

Art. 4
Distribuzione del Contratto

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

Art. 5
Controversie

Reclami e controversie

1. Le Parti riconoscono nella composizione bonaria delle controversie individuali uno strumento utile per prevenire il contenzioso giudiziario.
   Sono fatte salve le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente Contratto; le controversie individuali e plurime tra Azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la RSU e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali, fermo restando quanto previsto in Accordi Interconfederali vigenti e/o negli accordi in essere derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale.
2. Fermo restando quanto previsto dalla legge, le Parti altresì riconoscono che la conciliazione delle controversie ai sensi dell'art. 2113, comma 4, c.c. può avvenire in sede sindacale, come previsto dall'art. 412-ter c.p.c., alla presenza delle parti interessate e con l'assistenza dell'associazione datoriale cui aderisce l'azienda e dell'organizzazione sindacale, aderente a Confederazione firmataria degli accordi interconfederali del 10 gennaio 2014 e del 10 febbraio 2014 (TU sulla rappresentanza), cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, secondo le seguenti modalità e procedure.
   La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione deve farne richiesta all'associazione datoriale firmataria del CCNL cui aderisce l'impresa, anche tramite un'organizzazione sindacale.
   La richiesta deve precisare: le generalità del ricorrente e l'impresa interessata; la delega per la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione ad una organizzazione sindacale firmataria, per il/la lavoratore/lavoratrice e all'associazione datoriale, per l'impresa; il luogo dove eventualmente si chiede di effettuare la conciliazione; l'oggetto della vertenza.

La segreteria dell'associazione fissa la data per la costituzione del collegio di conciliazione presso la sede di Roma ovvero, laddove possibile, presso l'impresa interessata alla controversia di norma entro i 30 giorni successivi.
Nel collegio, le Parti sono assistite rispettivamente: per le imprese, da un rappresentante dell'associazione datoriale, con firma depositata; per i lavoratori, da un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali legittimate, con firma depositata.
Una volta ricevuta la comunicazione, si costituisce il collegio che fissa la data per esperire il tentativo di conciliazione.
Il verbale di avvenuta conciliazione, sottoscritto dal datore di lavoro, dal lavoratore e dai rispettivi rappresentanti sindacali, viene depositato a cura dell'associazione datoriale presso l'Ispettorato territoriale del lavoro, che ne accerta l'autenticità e ne cura il deposito, a norma di legge, nella cancelleria del Tribunale competente.

3. Per le aziende aderenti a Confindustria, la conciliazione in sede sindacale può essere esperita davanti alle Commissioni sindacali di conciliazione istituite presso le Unioni industriali territoriali di Confindustria secondo le rispettive modalità e procedure alle quali si rinvia.

4. La conciliazione in sede sindacale può avvenire anche nelle ulteriori sedi e con le modalità previste da accordi collettivi anche a livello aziendale sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Norme aziendali

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

DICHIARAZIONI A VERBALE

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

2) *Vertenze individuali* – Le Parti si danno atto che con riferimento alle vertenze individuali di cui al comma 1 del presente articolo, la fase istruttoria delle vertenze verrà esaurita di norma entro 30 giorni. In caso di mancato accordo, entro 15 giorni il dipendente può conferire mandato per l'ulteriore istanza, la cui trattazione è da concludersi di norma entro 15 giorni dalla sua proposizione, fermo restando quanto previsto in accordi derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale.

CAPITOLO 2
SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 6
Relazioni Industriali

Premessa

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

In particolare, nell'attuale fase di profonda trasformazione, caratterizzata dalla transizione energetica e dai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica, che incidono profondamente anche sul mondo del lavoro, la relazione tra le Parti assume maggiore rilevanza per anticipare e gestire i profondi cambiamenti in atto e per favorire il massimo coinvolgimento e partecipazione, mettendo al centro le persone come attori indispensabili per affrontare questa fase di trasformazione epocale. In tale ottica, le Parti condividono il Protocollo "Carta dei Valori della persona nelle imprese del settore elettrico", che viene allegato al presente CCNL.

In particolar modo, sulla Partecipazione, le Parti convengono sulla necessità di attivare una specifica sede di studio, nell'ambito dell'Osservatorio di cui al comma 1, alla quale potranno partecipare esponenti del mondo accademico o portatori di esperienze anche internazionali individuati di comune intesa.

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

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

- alla condivisione di valori e principi comuni in una logica di partecipazione e di coinvolgimento;
- 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, attraverso la garanzia di un lavoro dignitoso, la motivazione delle persone e

l'investimento sulle competenze, i quali rappresentano elementi centrali ed essenziali per la definizione di modelli di organizzazione;

- 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.

2 bis. Le Parti riconoscono nell'Osservatorio la sede per esaminare le tematiche della transizione energetica, i nuovi scenari derivanti dalla decarbonizzazione e per affrontare le politiche di contrasto ai cambiamenti climatici e di riduzione delle emissioni inquinanti, nonché per supportare l'impatto dell'innovazione tecnologica e della digitalizzazione nell'organizzazione del lavoro e nella nascita di nuovi servizi innovativi.

2 ter L'Osservatorio costituisce, inoltre, la sede per esaminare la tematica dell'applicazione del regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio del 13 giugno 2024 sull'Intelligenza artificiale per gli impatti sul lavoro e sulla sua organizzazione affinché siano colte appieno le opportunità, vengano mitigati i rischi e sia applicato correttamente il quadro normativo.

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

3 bis. A tale riguardo vengono istituite specifiche sezioni dedicate ai temi di rilevante impatto per il settore elettrico quali:

- le conseguenze del nuovo quadro normativo sulla disciplina sulla riassegnazione delle concessioni relative alle derivazioni idroelettriche scadute o in scadenza, alle reti elettriche e alla geotermia;
- gli effetti della delega appalti (legge 21 giugno 2022 n. 78) sulle attività delle imprese concessionarie anche con riferimento all'ex art. 177 codice dei contratti pubblici
- la trasformazione connessa alla transizione energetica, al processo di digitalizzazione e al programma di "Industria 4.0".
- il coinvolgimento delle Aziende del settore nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Con riferimento a tali materie, le Parti intendono sottoporre alle Istituzioni competenti gli esiti delle riflessioni svolte al fine di realizzare una sensibilizzazione e una condivisione di possibili soluzioni – anche sotto forma di "avviso comune" - a tutela degli interessi dei lavoratori e della collettività.

4. Per le modalità del suo funzionamento si fa riferimento a quanto convenuto tra le Parti con accordo del 2 dicembre 2003, il cui testo costituisce parte integrante del presente articolo.

5. Saranno inoltre oggetto di verifica e confronto le seguenti materie:
   - le disposizioni legislative nazionali e comunitarie con impatto sul settore – anche in riferimento alla sostenibilità ambientale e sociale - e sulle normative contrattuali;
   - l'andamento del mercato nazionale ed internazionale nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive settoriali, le evoluzioni tecnologiche, il rinnovamento ecosostenibile;
   - 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;
   - il monitoraggio delle iniziative di politiche attive nell'ambito del protocollo di solidarietà occupazionale;
   - l'elaborazione di linee d'azione convergenti finalizzate a promuovere interessi settoriali;
   - le necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi di sviluppo settoriale, nonché, nell'ambito della programmazione nazionale dell'energia, i necessari interventi a carattere nazionale, regionale e/o territoriale per la realizzazione delle condizioni ottimali per l'attuazione degli stessi, in termini di competitività del sistema, di compatibilità ambientale e di sicurezza degli approvvigionamenti; ciò, anche in relazione alle eventuali posizioni sinergiche delle parti sociali in sedi istituzionali;
   - l'andamento dell'occupazione all'interno del settore anche con riferimento a quello femminile;
   - l'andamento del costo del lavoro e delle retribuzioni di fatto nel settore ed il rapporto tra costo del lavoro e le normative legislative ed amministrative in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica;
   - le problematiche inerenti i Comitati Aziendali Europei (CAE) attraverso il monitoraggio degli accordi stipulati, nonché lo stato di attuazione della disciplina interconfederale in materia;
   - l'andamento delle relazioni industriali;
   - il monitoraggio dell'attuazione dei temi differiti dal presente CCNL anche con riferimento alle tempistiche ivi contenute;
   - le pari opportunità: con riferimento a quanto previsto sulla materia al successivo articolo 49 ("Pari Opportunità"), le Parti convengono sulla finalità di realizzare effettivi modelli comportamentali atti a superare reali criticità della questione femminile e ribadiscono la volontà di piena adesione a tutti i riferimenti legislativi richiamati dal citato art. 49 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;
   - il compito di raccogliere, censire e monitorare la contrattazione aziendale elettrica sul lavoro agile, con l'obiettivo di favorire la diffusione e la conoscibilità di nuovi modelli organizzativi e sistemi di relazioni industriali avanzati presenti nel settore elettrico, in cui già molte aziende hanno raggiunto accordi innovativi sulla materia per la fase post emergenziale. A tale riguardo potranno essere organizzati con il supporto dell'Osservatorio eventi anche in sedi istituzionali (es. CNEL, ecc) per approfondire le tematiche emergenti e le soluzioni contrattuali sperimentate. L'Osservatorio nella vigenza del contratto potrà altresì assolvere, qualora venga richiesto, anche un ruolo di orientamento e di supporto consulenziale in tema di Smart working per le realtà aziendali che applicano il CCNL elettrico, ivi compresa l'area contrattuale di cui all'art. 1, DaV n. 2 e n. 3.

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

7. Le tematiche di competenza dell'Osservatorio potranno essere approfondite anche con riferimento ad aree territoriali caratterizzate da un elevato grado di omogeneità ed una significativa presenza di Aziende del settore.

8. Con riferimento a specifiche problematiche normative e/o economiche nonché di politica industriale, le singole Parti imprenditoriali stipulanti e le Organizzazioni sindacali stipulanti potranno svolgere i relativi approfondimenti all'interno di distinti Osservatori.

9. Salvo quanto previsto nell'accordo sindacale di settore sulle modalità di funzionamento, l'Osservatorio terrà due incontri all'anno (entro il 31 maggio ed il 30 novembre) nel corso dei quali le Parti firmatarie imprenditoriali forniranno alle Organizzazioni sindacali nazionali informazioni complessive e globali sugli argomenti di cui al quinto comma che costituiranno l'Informativa a livello nazionale.
Con specifico riferimento alla politica occupazionale, le Parti decidono di attribuire all'Organismo bilaterale di Settore sulla formazione di cui all'art. 36 del presente CCNL le ulteriori competenze su politiche attive indicate ai commi 13 e seguenti del medesimo articolo.
Altresì, in considerazione dei connessi aspetti occupazionali, l'Osservatorio di settore di cui al presente articolo svilupperà un particolare approfondimento dedicato all'andamento del mercato nazionale ed internazionale, nonché alle prospettive produttive e di sviluppo del settore alla luce delle attuali difficoltà critiche di contesto anche allo scopo di esprimere sulla materia una possibile posizione comune con un Avviso da sottoporre all'attenzione delle Istituzioni interessate.

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

11. Le Parti, nello spirito di cui alla premessa del presente articolo, concordano sull'utilità di realizzare, anche a livello aziendale, forme di interlocuzione secondo quanto previsto dagli specifici articoli del presente CCNL.

12. Pertanto, dopo l'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, potranno essere realizzati incontri in cui l'Azienda, individuata secondo i criteri di cui ai successivi commi 13 e 16, fornirà informazioni sulle seguenti materie:

- risultati economici conseguiti;
- linee essenziali delle strategie e dei conseguenti piani di investimento;
- nuove iniziative 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 anche ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2024, n. 125 di attuazione della direttiva 2022/2464/UE (cd. "Corporate Sustainability Reporting Directive");
- 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.
- Impatti dell'intelligenza artificiale sul lavoro. A tal fine saranno attivati incontri preventivi di confronto e consultazione tra le Aziende e le Organizzazioni sindacali - previa formazione delle Parti - per un coinvolgimento nell'analisi e verifica degli esiti sull'uso dell'IA nei contesti di lavoro anche sotto il profilo occupazionale.

13. Le suddette informazioni saranno fornite alle Organizzazioni sindacali nazionali, dai Gruppi, intendendosi per tali le Aziende con insediamenti pluriregionali che occupino complessivamente almeno 300 dipendenti.

14. Nel corso di tali incontri, le Parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali-ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni.

15. Ove a seguito dell'azione informativa emergessero convergenze su iniziative riguardanti gli effetti per i lavoratori delle scelte aziendali potranno essere attivati momenti di approfondimento specifico.

16. Le medesime informazioni saranno fornite alle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti dalle Aziende - che occupino più di 150 dipendenti - i cui insediamenti siano ubicati in un'unica Regione.

17. A richiesta di una delle Parti la procedura concernente tali Aziende potrà essere esperita nelle stesse sedi previste per i Gruppi.

18. Nel corso degli incontri le Parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali/ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni.

19. Per le Aziende aderenti al sistema Confindustria le informazioni saranno rese nel corso di un apposito incontro, convocato dall'Associazione territoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'Azienda interessata, nel quale saranno fornite, anche alla luce dei risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, informazioni riguardanti gli argomenti di cui al comma 12, con specifico riferimento al territorio interessato.

20. Di norma annualmente le Aziende che occupano più di 50 dipendenti renderanno ai sindacati di categoria a livello territoriale congiuntamente alle RSU, su richiesta degli stessi nel corso di un apposito incontro convocato dalla Associazione datoriale competente, informazioni intorno alle caratteristiche generali del decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente nonché riguardo all'articolazione per tipologie dell'attività decentrata ed alla sua localizzazione indicata per grandi aree territoriali.

21. Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente le caratteristiche di cui al comma precedente, le Aziende committenti chiederanno alle Aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro.

22. Sono fatti salvi i Protocolli di Relazioni Industriali/sindacali in atto nelle Aziende del settore.

23. Le Parti si danno atto che i diritti di informazione e consultazione disciplinati nel presente articolo e nei Protocolli di Relazioni Industriali/sindacali in atto nelle Aziende del settore costituiscono attuazione della disciplina di cui al D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 e successive modificazioni e integrazioni con riferimento alle materie ed alle modalità previste dal suddetto Decreto.

24. Le Parti, infine, richiamano le Convenzioni che sono state sottoscritte a livello interconfederale con INPS, in attuazione del Testo Unico sulla rappresentanza (Confindustria - CGIL/CISL/UIL del 10 gennaio 2014 e 9 marzo 2018 e Confservizi – CGIL/CISL/UIL del 10 febbraio 2014 e del 26 luglio 2018). Al riguardo, le Aziende che applicano il presente CCNL sono tenute ad effettuare gli adempimenti di loro competenza affinché possa certificarsi il dato della rappresentanza sindacale nel settore elettrico.

Linee guida per lo sviluppo della partecipazione nelle Imprese del settore elettrico

Premessa

I Protocolli di relazioni industriali in essere nelle aziende del settore hanno consolidato pratiche di informazione, consultazione e confronto che hanno consentito nel tempo di affrontare i problemi via via presentatisi ricercando il massimo grado di convergenza possibile.

Nel tempo essi sono stati aggiornati, rendendo il dialogo tra le Parti più agile mediante la costituzione di comitati, commissioni e organismi bilaterali che hanno ulteriormente agevolato lo scambio di informazioni e di idee su temi specifici.

Imprese e Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori del settore si impegnano oggi in un nuovo e ambizioso percorso finalizzato a rafforzare la partecipazione e la collaborazione anche attraverso lo studio e l'individuazione di nuove modalità di relazione.

La diversità dei ruoli e dei punti di vista è considerata elemento positivo in grado di indirizzare le energie delle Parti nella soluzione di problemi concepiti e affrontati come problemi comuni.

La transizione in atto nel settore, in tutte le sue dimensioni e ripercussioni, richiede che si mettano in campo nuovi comportamenti nella relazione tra le Parti, nel solco dell'esperienza di consapevolezza maturata durante la pandemia.

L'obiettivo pertanto diventa quello di lavorare assieme per costruire le basi per un futuro in cui l'azienda, la filiera produttiva e i territori costituiscano una vera e propria comunità integrata a tutti gli effetti e non solo un aggregato economico.

Per cogliere questo obiettivo la Parti sociali del settore elettrico si impegnano a percorrere la strada della Partecipazione nelle sue diverse declinazioni per diffondere comportamenti coerenti ai diversi livelli del settore e delle organizzazioni aziendali.

La partecipazione alle scelte strategiche, organizzative e tecnologiche

Partecipazione è ricercare la massima condivisione possibile delle scelte aziendali nelle loro componenti fondamentali, in linea con le tempistiche, i vincoli e le iterazioni dei processi aziendali, individuando modalità di coordinamento compatibili con i processi decisionali e le responsabilità delle Imprese.

Gli strumenti, le sedi, le competenze

È opportuno avviare una riflessione sul ruolo e sulle modalità di interazione all'interno dei Comitati, Commissioni e Organismi bilaterali esistenti in una prospettiva di miglioramento continuo e di partecipazione.

Sperimentare nella interlocuzione sindacale modalità di interazione più affini ai nuovi modi di lavorare effettivamente adottati in azienda può consentire di rendere più fluido ed efficace lo scambio informativo e la raccolta di suggerimenti.

L'innovazione

Le modalità attraverso le quali si sperimentano e si adottano tecnologie, processi e soluzioni innovative costituiscono un ambito interessante e una opportunità per sperimentare anche nuovi modi di partecipazione e di condivisione.

La transizione giusta

Le Parti si impegnano a lavorare assieme affinché la transizione energetica che caratterizza questo momento storico si realizzi prendendosi cura delle persone e dei territori in cui le Imprese operano, ricercando soluzioni che agevolino la reimpiegabilità delle persone, ~~e~~ la stabilità e lo sviluppo occupazionale, l'orientamento verso le nuove competenze necessarie ai processi di transizione.

La partecipazione agli obiettivi e ai risultati aziendali

La definizione e negoziazione del Premio di Risultato (PdR) rappresenta già oggi un momento importante del percorso di conoscenza della strategia e di consapevolezza delle sfide, delle difficoltà e delle opportunità che oggi le Imprese si trovano ad affrontare.
Potranno formare oggetto di studio e valutazione a livello aziendale anche altre forme di partecipazione agli obiettivi e ai risultati aziendali, anche mediante un utilizzo più ampio delle risorse derivanti dal PdR con finalità partecipative compatibili e coerenti con le opportunità offerte dall'ordinamento giuridico vigente (quali a titolo esemplificativo quelle offerte dall.art.1 comma 189 Legge 208/2015).

La Formazione congiunta

Per rafforzare la relazione in una logica partecipativa un grande stimolo può derivare dalla condivisione di esperienze formative anche co-progettate – in particolare a livello di Osservatorio di Settore - con l'obiettivo di accrescere le competenze e costruire un linguaggio comune in grado di dare valore aggiunto ai momenti partecipativi e bilaterali che caratterizzano il dialogo sociale in essere nel settore.
Il coinvolgimento a tutti i livelli dell'organizzazione
L'obiettivo condiviso di possedere gli strumenti adatti per comprendere l'attuale fase di trasformazione economico-sociale e nel contempo di ricercare assieme nuove e intelligenti soluzioni alle criticità che si dovranno affrontare, è un obiettivo verso cui devono essere coinvolti e impegnati tutti, RSU/RLSA, Coordinamenti, Rappresentanti sindacali e aziendali a tutti i livelli dell'organizzazione.
La trasparenza e la riservatezza delle informazioni

La partecipazione è possibile se si alimentano e si sostengono relazioni tra le Parti basate sulla fiducia, sulla correttezza, sul reciproco rispetto.
Nelle Imprese del settore, che si confrontano con il mercato e per le quali la reputazione e la riservatezza sono valori essenziali, il tema della riservatezza e del timing della disclosure delle informazioni necessita di essere affrontato in profondità per individuare le modalità più opportune per rendere possibile una effettiva condivisione delle informazioni.

Dichiarazione a verbale

1) *Convocazione dell'Osservatorio di Settore* – Le Parti, anche alla luce delle nuove competenze attribuite all'Osservatorio di Settore, confermano la necessità della sua tempestiva convocazione (ovvero a quella delle sezioni specifiche), entro 2 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL 18 luglio 2022, nonché ove necessario, all'aggiornamento del regolamento di funzionamento.

Art .7
Assetti contrattuali

1.In attuazione delle previsioni degli Accordi Interconfederali sottoscritti dalle Confederazioni cui aderiscono le parti firmatarie del presente contratto (Accordo interconfederale Confindustria del 28 giugno 2011 e Confservizi del 21 dicembre 2011, Protocollo di intesa Confindustria del 31 maggio 2013 e Confservizi del 1° agosto 2013) in particolare del Testo Unico sulla rappresentanza Confindustria – CGIL / CISL/UIL del 10 gennaio 2014 e Confservizi– CGIL

/CISL/UIL del 10 febbraio 2014, e l'Accordo interconfederale Confindustria del 9 marzo 2018 e Confservizi del 26 luglio 2018, che qui si richiamano, il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e – sulla base delle specifiche clausole di rinvio del Contratto nazionale in conformità ai criteri e alle procedure da tale Contratto indicate – su livello aziendale.

Contratto nazionale

2. Il Contratto Collettivo Nazionale ha durata triennale e assolve la funzione di regolatore delle relazioni sindacali del settore, disciplinando anche le principali iniziative di bilateralità in coerenza con le linee di indirizzo definite negli accordi interconfederali.

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

3 bis. Circa l'eventuale stipula di intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, le Parti richiamano i contenuti della Parte Terza, ultimo paragrafo dei sopra citati Testi Unici del 2014 che diventano parte integrante delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del settore elettrico, fermo restando, per quanto riguarda la titolarità della relativa contrattazione, quanto previsto dal comma 14 del presente articolo e dai protocolli di relazioni industriali/sindacali in atto nelle singole aziende.

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

5. Fino a diversi accordi sottoscritti dalle Confederazioni cui aderiscono le Parti firmatarie del presente Contratto, le procedure per il rinnovo del CCNL sono di seguito definite. Le proposte per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

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

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

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

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

Contrattazione aziendale

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

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

12. La relativa disciplina è contenuta nell’art. 44 (“Premio di risultato”).

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

14. La titolarità della contrattazione a livello aziendale spetta alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti ed alle RSU ovvero per le Aziende più complesse – come individuate nel comma 13 dell’articolo 6 ("Relazioni Industriali") – ai soggetti di volta in volta individuati per i singoli istituti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

15. Gli accordi aziendali sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e delle relative erogazioni economiche. Fino a diversi accordi sottoscritti dalle Confederazioni cui aderiscono le Parti firmatarie del presente Contratto, le procedure di rinnovo degli accordi aziendali sono quelle definite nei commi seguenti.

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

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

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

Controversie sugli assetti contrattuali

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

20. Entro i successivi 15 giorni lavorativi si farà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale presso la Commissione di conciliazione di cui all’art. 3 (“Inscindibilità e Interpretazione del Contratto – Successione dei Contratti”) con l'eventuale partecipazione delle istanze delle Parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una singola Azienda.

Art. 8
Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) e istituti di carattere sindacale

a) *Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)*

1. Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti ovvero, per le Aziende più complesse, secondo la prassi esistente, le medesime RSU e le Organizzazioni sindacali nazionali, hanno la capacità di partecipare alle trattative e la facoltà di sottoscrivere accordi collettivi in sede aziendale negli ambiti, per le materie, con le procedure e i criteri stabiliti dal presente CCNL.

2. Le funzioni riconosciute per legge alle rappresentanze sindacali aziendali vengono esercitate dalle rappresentanze sindacali unitarie, che risultano, pertanto, titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele.

3. Le rappresentanze sindacali unitarie sono regolamentate dall'Accordo Interconfederale tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 10 gennaio 2014 e dagli accordi attuativi aziendali esistenti.

Per quanto concerne le Aziende associate a Utilitalia valgono le disposizioni dell'Accordo Interconfederale tra Cispel, Cgil, Cisl e Uil del 29 settembre 1994 e del 10 febbraio 2014 e la relativa disciplina di attuazione derivante da contrattazione collettiva di livello nazionale.

b) Trattenute per contributi sindacali

1. Le Aziende effettueranno le trattenute dei contributi sindacali sulle retribuzioni dei lavoratori per conto dei sindacati firmatari del presente CCNL nonchè aderenti alle Confederazioni firmatarie degli Accordi interconfederali in materia di rappresentanza e rappresentatività del 10 gennaio 2014 e del 10 febbraio 2014 (TU sulla rappresentanza), in forza della delega rilasciata dal lavoratore.

2. La misura della trattenuta - da operarsi su 14 mensilità nell'anno solare - deve essere unica per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto e deve essere stabilita in cifra fissa od in percentuale sulla retribuzione mensile come definita all'art. 38 ("Struttura retributiva") del presente CCNL nonché sugli importi corrisposti a titolo di assegno ad personam ex premio di produzione ai sensi della precedente contrattazione collettiva.

3. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna Organizzazione sindacale nazionale dei lavoratori firmataria il presente Contratto e notificata per iscritto alle Direzioni aziendali e, mediante comunicazione, da affiggersi negli albi esistenti nei vari posti di lavoro o attraverso altri strumenti digitali, a tutto il personale dipendente.

4. La procedura di cui sopra deve essere osservata anche nel caso di eventuali variazioni che venissero apportate alla misura della trattenuta in questione, fermo restando che le variazioni stesse possono essere disposte per periodi non inferiori ad un anno e devono essere comunicate alle Direzioni aziendali ed ai lavoratori entro il 30 novembre, per avere effetto dal primo gennaio dell'anno successivo.

5. Le Aziende effettueranno entro la fine di ciascun mese il versamento delle somme trattenute nel mese precedente per "contributi sindacali" agli Organi delle Federazioni firmatarie il presente Contratto che dalle Federazioni stesse verranno indicati alle Direzioni aziendali.

6. Le deleghe vengono rilasciate a tempo indeterminato. Esse possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori interessati mediante comunicazione scritta indirizzata alla Direzione aziendale.

7. La revoca può essere contenuta anche in una nuova delega.

8. In caso di revoca della delega la trattenuta viene a cessare dal mese successivo a quello nel quale la revoca stessa sia pervenuta all'Azienda.

9. In caso di trasferimento del lavoratore, la delega da lui già rilasciata conserva la propria validità ed il relativo importo sarà versato all'organo territorialmente competente delle Federazioni firmatarie il presente Contratto.

10. Circa le revoche delle deleghe, nonché le cessazioni dal servizio di lavoratori per i quali vengano operate le trattenute per contributi sindacali, deve essere data nominativamente e mensilmente informazione dall'Azienda agli Organi sindacali ai quali in precedenza veniva versato l'importo delle trattenute stesse.

11. Alle Segreterie nazionali delle Federazioni firmatarie del presente CCNL le Aziende trasmetteranno, nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 ("GDPR") sulla protezione dei dati personali e del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche e integrazioni, appositi

elenchi dei rispettivi iscritti a ciascuna delle Federazioni stesse per i quali vengono effettuate le trattenute.

c) Affissioni

1. Si richiama quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti, in particolare dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Pertanto, le Aziende collocheranno presso le varie unità aziendali in luoghi accessibili a tutti i lavoratori un albo a disposizione delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente Contratto e delle RSU per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro.

3. I comunicati saranno firmati dai responsabili di dette Organizzazioni sindacali e verranno inoltrati tempestivamente in copia alla Direzione aziendale.

4. Sarà inoltre consentita - comunque fuori dai locali dove si svolge l'attività produttiva e dei periodi di espletamento della stessa - la diffusione da parte delle predette Organizzazioni sindacali di materiale di propaganda e di informazione sindacale.

5. Il contenuto delle pubblicazioni indicate nei precedenti commi non dovrà risultare lesivo del rispetto dovuto all'Azienda ed ai suoi responsabili.

d) Assemblee di lavoratori

1. I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nel luogo in cui prestano la loro opera, in locale messo di volta in volta a disposizione dall'Azienda, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Sono fatte salve le migliori condizioni in essere.

2. La partecipazione a queste assemblee da parte di personale turnista in turno di riposo o al di fuori del normale orario di lavoro non darà luogo a nessuna forma né diretta né indiretta di retribuzione.

3. Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – potranno essere promosse dalla RSU e, congiuntamente o singolarmente, dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, di cui è data informazione alla Direzione dell'Azienda. Le RSU hanno diritto ad indire le assemblee per cinque delle dieci ore di cui al precedente primo comma del presente paragrafo, mentre per le restanti cinque ore tale diritto è attribuito alle Organizzazioni sindacali.

4. Alle assemblee indette dalle RSU possono partecipare, previa informazione alla Direzione dell'Azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

5. Le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e la RSU potranno indire le assemblee di lavoratori, osservando un preavviso di almeno 48 ore, salvo casi di particolare urgenza.

6. Le assemblee dovranno svolgersi all'inizio o alla fine dell'orario giornaliero di lavoro; esse dovranno altresì svolgersi in modo tale da consentire il normale andamento del servizio elettrico, la salvaguardia degli impianti e non intralciare i rapporti con i clienti.

e) Locali per le RSU

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

f) Permessi sindacali

1. I componenti le RSU hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Ai lavoratori che siano membri degli Organi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti potranno essere concesse fino a 36 ore trimestrali di permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni sindacali interessate e garantito comunque lo svolgimento dell'attività produttiva.

3. Le funzioni e cariche sopra menzionate e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali stipulanti alle Associazioni industriali datoriali competenti, che provvederanno a comunicarle alle Aziende interessate.

4. Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della legge n. 300/1970 e successive modifiche.

5. I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi derivanti da contrattazione collettiva a livello nazionale che, in via transitoria, vengono confermati.

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 9
Cessione e Trasformazione di Aziende

1. Quando si intendano effettuare cessioni, trasformazioni, razionalizzazioni di attività, accorpamenti e/o diversificazioni produttive che abbiano come effetto diretto ed immediato il conferimento di azienda o di ramo di azienda si darà luogo ad esame congiunto tra le Organizzazioni sindacali di categoria e le Aziende interessate sui motivi dei programmati trasferimenti di azienda, sulle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati, compreso il contratto collettivo applicabile, e sulle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi attivando la procedura nei limiti ed alle condizioni previste dalla legge 29 dicembre 1990, n. 428 e sue successive modificazioni ed integrazioni.
In base alle discipline normative vigenti, il rapporto di lavoro del personale interessato dall'applicazione di trasferimento di azienda o di ramo di azienda o di cessione individuale di contratto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità anche agli effetti della normativa applicabile in caso di licenziamento illegittimo che resta confermata quella già in essere anteriormente al trasferimento/cessione.

Art. 10
Ristrutturazioni

1. Nelle Aziende, con insediamenti pluriregionali, sarà dato corso ad un confronto preventivo con le Organizzazioni sindacali nazionali, su rilevanti modifiche tecniche, organizzative e produttive che investano in modo determinante le tecnologie fino allora adottate e/o l'organizzazione complessiva del lavoro in atto e che abbiano rilevanti conseguenze sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione. In questo contesto rientrano anche le informazioni preventive rispetto alle fasi di realizzazione di decisioni riguardanti rilevanti processi di insourcing-outsourcing o altre forme di esternalizzazione comportanti conseguenze sui livelli occupazionali o sulle modalità di effettuazione delle prestazioni.

2. Lo stesso confronto avverrà al livello territorialmente competente nelle Aziende – che occupino più di 150 dipendenti a tempo indeterminato – i cui insediamenti siano ubicati in un'unica regione.

3. Per le Aziende con un numero di dipendenti superiore a 50 ed inferiore a 150, si darà luogo ad una informativa preventiva alle RSU.

4. Per le Aziende aderenti al sistema Confindustria si darà luogo ad apposito incontro, convocato dall'Associazione territoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'Azienda interessata.

CAPITOLO 3

SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

Art.11

Ambiente, Qualità e Sicurezza sul Luogo di Lavoro

Premessa

1. Le Parti, nella consapevolezza della rilevanza che nel settore elettrico assumono le tematiche della sicurezza e dell'ambiente e tenuto conto del patrimonio di esperienze ed attività consolidate negli anni, confermano come valori condivisi ed obiettivi comuni la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile delle attività produttive.

2. Ritengono inoltre che, ai fini della gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, del costante miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dello sviluppo di una coerente strategia ambientale, è necessario, nell'ambito dei rispettivi ruoli e responsabilità, valorizzare il dialogo, il confronto e la partecipazione così da promuovere percorsi condivisi e applicazioni attente e consapevoli delle norme contrattuali e di legge.

3. In particolare, nel quadro complessivo di profonda trasformazione tecnologica e digitale, che comporta significative implicazioni sull'organizzazione e sulle modalità di lavoro, Le Parti convengono che il comune impegno ed il confronto sui temi della sicurezza sia fondamentale per garantire livelli di sicurezza e di protezione sempre più elevati ed accrescere il benessere dei lavoratori, cogliendo le opportunità offerte dalle nuove tecnologie per sostenere e potenziare le politiche di sicurezza e salute sul lavoro.

3 bis Le Parti condividono che una adeguata distribuzione dei carichi di lavoro nell'ambito del normale orario di lavoro, la fruizione dei riposi previsti per il ripristino delle energie psico-fisiche, e una organizzazione delle attività tale da assicurare la gestione dei fattori di stress e la pressione lavorativa, costituiscono fattori di sicurezza che devono essere oggetto di costante attenzione.

Organismo Bilaterale "Salute, Sicurezza e Ambiente"

4. In coerenza con quanto sopra, le Parti convengono di costituire un Organismo Bilaterale di settore "Salute, Sicurezza e Ambiente", cui sono affidati i seguenti compiti ed attribuzioni:

- approfondimento della normativa nazionale e comunitaria in materia e sue evoluzioni;
- monitoraggio della normativa contrattuale e delle condizioni di sicurezza del settore;
- analisi degli impatti dell'organizzazione del lavoro sulla sicurezza;
- raccolta e diffusione di buone pratiche riguardanti l'organizzazione del lavoro finalizzata ad una maggiore sicurezza;
- analisi degli impatti delle tecnologie digitali sulle modalità di lavoro, anche al fine di proporre percorsi di innovazione e valorizzare le opportunità offerte dagli strumenti digitali ai fini dell'individuazione, valutazione e gestione dei rischi e dell'accrescimento dei livelli di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- supporto al processo di ampliamento del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza alle problematiche ambientali (RLSA) mediante predisposizione di linee guida e criteri di orientamento per attività formative;

- promozione di specifiche iniziative formative per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, finalizzate all'approfondimento delle conoscenze per svolgere al meglio il loro ruolo, nella consapevolezza che la competenza costituisce un fattore qualificante per l'implementazione di progetti e iniziative comuni;
- coordinamento degli orientamenti formativi in tema di sicurezza, ambiente e territorio;
- verifica delle problematiche ambientali sul territorio;
- confronto e scambio costante di informazioni e valutazioni in ordine alle iniziative assunte dalle Parti con relativa valorizzazione e supporto alla diffusione dei progetti/sperimentazioni rilevati nel settore;
- raccolta delle migliori prassi ed esperienze presenti nel settore al fine di diffondere e rafforzare la cultura della sicurezza, adeguandola ai cambiamenti tecnologici e favorendo una comune risposta alle sfide offerte dal processo di digitalizzazione;
- approfondimento e diffusione delle soluzioni tecnologiche maggiormente innovative, che coniughino efficienza e riduzione dei rischi per la salute e la sicurezza (robot, droni, automazione) e che si fondino su un approccio basato sui dati (data-driven) per l'analisi e la valutazione dei rischi e il miglioramento continuo di strumenti, apparecchiature, procedure aziendali;
- analisi e diffusione delle iniziative presenti nel settore finalizzate ad innalzare gli standard di sicurezza ed ambientali nell'ambito degli appalti, favorendo la diffusione di conoscenze e buone pratiche, mettendo a disposizione le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie ed intervenendo sui processi di valutazione e qualificazione delle imprese con implementazioni e miglioramenti delle procedure esistenti per realizzare una maggiore sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente;
- promozione di iniziative per la crescita, nei luoghi di lavoro e nei territori in cui operano le imprese elettriche, della cultura della sostenibilità ambientale e della tutela della salute e sicurezza, al fine di rendere tutte le persone non meri esecutori ma attori protagonisti del proprio lavoro, promotori del miglioramento delle performance della sicurezza e ambientali;
- produzione di avvisi comuni/protocolli/buone pratiche da presentare eventualmente alle Istituzioni/INAIL per sostenere specifiche iniziative in materia di salute e sicurezza e ambiente anche ai fini di attivazione di eventuali finanziamenti;
- promozione di iniziative di collaborazione con Istituti scolastici, Enti di ricerca e Università, per un proficuo e strutturato scambio di conoscenze ed esperienze e la realizzazione di progetti e programmi comuni, orientate alla crescita della cultura della sicurezza da realizzare sui territori investendo anche sull' educazione scolastica;
- ricognizione degli interventi formativi svolti, anche ai fini dell'eventuale istituzione in forma digitale, con l'ausilio delle più moderne tecnologie, del libretto personale sulla sicurezza;
- monitoraggio e promozione di progetti formativi innovativi per il miglioramento della sicurezza utilizzando anche nuovi metodi comunicativi e le opportunità offerte dalla digitalizzazione;
- esame sull'andamento applicativo nel settore di quanto previsto dai commi 8, 17 e 18 del presente articolo.

5. Tale Organismo è formato da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL, si riunisce con cadenza trimestrale, fatta salva la possibilità di ulteriori incontri su richiesta delle Parti. Ai lavori dell'Organismo possono partecipare, quali invitati, 3 rappresentanti delle

Confederazioni cui aderiscono le Associazioni Imprenditoriali e le Aziende del settore e 3 rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori cui aderiscono le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL. Il regolamento attuativo e di funzionamento, definito con accordo delle Parti stipulanti, costituisce parte integrante allegata al presente CCNL.

6. L'Organismo si potrà, altresì, avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di altri rappresentanti delle Associazioni, Aziende ed Organizzazioni sindacali di categoria di cui sopra e di esperti, ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dai membri effettivi. Gli esperti potranno approfondire particolari e significativi argomenti congiuntamente indicati dalle Parti. Le iniziative di studio, ricerche ed indagini promosse congiuntamente potranno essere avviate esclusivamente dopo accordo preventivo fra le Parti valutando anche la possibilità di utilizzare finanziamenti nazionali e comunitari disponibili.

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

8. Nelle Aziende o Gruppi, nelle quali non risultino già operanti Comitati/Commissioni bilaterali aziendali sulle politiche di sicurezza e salute sul lavoro, potranno essere costituite – valorizzando anche l'esperienza maturata e le iniziative attivate durante il periodo emergenziale per il contrasto della diffusione del virus COVID-19 - Commissioni bilaterali aziendali che opereranno in raccordo con le indicazioni/linee guida emanate dall'Organismo Bilaterale di settore, e anche in linea con quanto previsto dall'art. 37, comma 12 , del T.U. n. 81/2008.

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ambiente (RLSA)

9. In tutte le unità produttive delle Aziende sono eletti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e sue successive modifiche ed integrazioni e dagli Accordi Interconfederali vigenti sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza. Sono fatte salve le normative in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza derivanti da precedenti contrattazioni collettive a livello nazionale.

10. Le Parti, in una logica di gestione condivisa dei temi della sicurezza e della salute, confermano, nel quadro delle previsioni e dei ruoli stabiliti dal D. Lgs. n. 81/2008, l'importanza della consultazione, come fase proficua di scambio reciproco di conoscenze utili, a partire dalla valutazione dei rischi e del relativo documento, ed elemento essenziale nel processo di prevenzione e protezione all'interno dell'ambito lavorativo.

11. Nell'ottica di coniugare le esigenze di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di rispetto dell'ambiente e di sviluppo delle attività produttive, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, fermi restando le attribuzioni della legge ed il numero complessivo previsto, svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale (RLSA), collaborando, nell'ambito delle loro prerogative, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.

12. Per consentire agli stessi di svolgere il loro ruolo essi saranno destinatari, a livello aziendale, di apposite iniziative formative e informative, così da disporre degli elementi conoscitivi necessari per la corretta comprensione delle strategie aziendali in materia ambientale, dei programmi di miglioramento e delle iniziative di valutazione e gestione degli aspetti di salute, sicurezza e ambiente.

13. A tal fine, le Aziende nel corso della riunione periodica, oltre a quanto previsto in forza delle norme di legge, forniranno informazione anche riguardo agli aspetti ambientali significativi finalizzati alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nell'ambito dell'unità produttiva. I RLSA sono destinatari della necessaria attività formativa integrativa sui temi ambientali nell'ambito degli obblighi di formazione prevista dalle discipline vigenti e tenuto conto

degli indirizzi diramati dall'Organismo Bilaterale di settore sulla Salute, Sicurezza e Ambiente. Per tale attività formativa sono previsti moduli formativi aggiuntivi di almeno 4 ore annue.

14. Le Parti confermano che la formazione di tutti gli attori coinvolti nella sicurezza, compresi i rappresentanti dei lavoratori, assume un'importanza fondamentale ai fini del miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Nell'ottica di valorizzare le iniziative informative e formative cogliendo le opportunità offerte dalle nuove tecnologie, la formazione per i RLSA potrà essere erogata anche in modalità e-learning, attraverso strumenti tecnici, metodologici e progettuali che garantiscano la partecipazione e l'interazione, la tracciabilità delle attività didattiche svolte e modalità di valutazione dell'efficacia delle azioni formative e degli apprendimenti, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di legge e dagli Accordi Stato-Regioni che regolamentano la materia.

15. I RLSA, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi da consultare esclusivamente in Azienda. I RLSA sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento UE 2016/679 ("GDPR") sulla protezione dei dati personali e al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche e integrazioni e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

Appalti

16. Le Parti confermano l'impegno a favorire iniziative finalizzate a diffondere la cultura della sicurezza e ad accrescere gli standard di sicurezza delle imprese appaltatrici, promuovendo anche nei processi della qualificazione e della partecipazione a gare, l'adozione di strumenti che rilevino e valorizzino comportamenti virtuosi e mettano a disposizione di tutti un patrimonio comune di conoscenze e buone pratiche.

17. Le Parti, in linea con le esperienze maturate nel settore, riconoscono l'importanza del ruolo del committente come soggetto promotore di iniziative e misure atte a prevenire qualsiasi situazione di criticità nella sicurezza dei cantieri; in particolare, nell'ambito dei cantieri di rilevanti dimensioni, saranno adottati a livello aziendale strumenti che rafforzino, anche attraverso la valorizzazione del ruolo dei RLSA dell'appaltante, la cooperazione e il coordinamento delle imprese e lavoratori coinvolti nel cantiere nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro. In tale ottica le Parti, nel richiamare la specifica normativa in tema di formazione, confermano l'impegno affinché le imprese committenti promuovano congiuntamente con le organizzazioni sindacali stipulanti iniziative finalizzate ad accrescere nelle imprese appaltatrici la cultura della sicurezza e l'adozione delle migliori pratiche anche sulla formazione ed informazione dei lavoratori come leva fondamentale per garantire la sicurezza e l'integrità psico fisica delle persone.

Iniziative di miglioramento continuo

18. Le Parti ritengono che, al fine di realizzare un miglioramento continuo dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con l'obiettivo di realizzare "zero infortuni", la rilevazione e la valutazione dei "mancati infortuni", delle non conformità rilevate in fase di controllo e delle osservazioni di sicurezza, possano costituire un utile strumento per individuare gli eventi più ricorrenti, i potenziali pericoli e le situazioni/comportamenti non sicuri, così da attivare eventuali azioni correttive. Convengono pertanto che vengano implementate a livello aziendale iniziative finalizzate alla rilevazione dei "mancati infortuni", al monitoraggio delle principali non conformità ricorrenti e delle osservazioni di sicurezza realizzando un'apposita informativa ai RLSA operanti nel relativo ambito, al fine di favorire la comprensione delle modalità di attuazione di tali sistemi

di rilevazione e monitoraggio e di agevolarne la diffusione a fini preventivi. Tali informative, ove già non previste, sono inoltre effettuate a fronte dell'accadimento di eventi infortunistici significativi. Le Parti inoltre intendono promuovere iniziative che, nell'ottica del miglioramento continuo, mirino al benessere e alla partecipazione delle persone in considerazione dei benefici che possono derivarne in termini di produttività e sicurezza, con particolare attenzione al work life balance.

19. I dipendenti addetti ad attività di vigilanza e controllo connesse a Salute e Sicurezza sul lavoro saranno destinatari di una specifica formazione; modalità e contenuti di tale formazione saranno esaminati nell'ambito degli organismi bilaterali aziendali salute e sicurezza ovvero, in loro assenza, formeranno, su richiesta, oggetto di esame a livello aziendale con le competenti organizzazioni sindacali.

DICHIARAZIONI A VERBALE

1) *Trattamento economico in occasione di visite mediche* - Con la corresponsione dell'ordinaria retribuzione giornaliera al lavoratore tenuto a sottoporsi a visita medica, ai sensi delle previsioni normative vigenti, si intende forfettariamente compensato sia il tempo richiesto dalla visita sia quello eventualmente a tal fine necessario per viaggi in località diversa dall'abituale posto di lavoro.
   Le Aziende rimborsano eventuali spese che il lavoratore sia costretto a sostenere per l'effettuazione della visita medica.

2) *Personale degli impianti e delle centrali nucleotermoelettriche* – Restano confermate, ove applicabili, le precedenti discipline derivanti da contrattazione collettiva nazionale.

3) *Preposti* – A livello aziendale verranno effettuate entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del CCNL 11 febbraio 2025, le opportune valutazioni sulla coerenza dei modelli organizzativi in essere con riferimento a quanto previsto dall'art. 18 comma 1, lettera b-bis) del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., fermo restando quanto previsto dall'art. 51 ("Assicurazioni"), comma 2, CCNL.

Art. 12
Appalti

1. Le Parti condividono l'obiettivo di evitare che il sistema di gestione degli appalti possa determinare alterazioni delle regole di mercato e della concorrenza, valutata l'importanza per la collettività dei servizi erogati dalle imprese del settore.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 ("Relazioni industriali"), le Aziende sono impegnate ad operare nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici conformemente alle disposizioni di cui al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro.
3. Le Aziende opereranno affinché permangano al loro interno le principali attività proprie del ciclo produttivo aziendale, mantenendo per questa via quelle conoscenze professionali ed esperienze acquisite presenti, sempre che tali attività possano essere utilmente realizzate dalle Aziende al fine di una più razionale ed efficace/efficiente organizzazione, qualità e sicurezza del servizio. Detto impegno è anche finalizzato al positivo sviluppo degli investimenti necessari all'attuazione degli impegni previsti dal PNRR legati alla transizione energetica.

4. Le Parti ribadiscono la necessità di contrastare il fenomeno della diffusione dei c.d. “contratti pirata”. Pertanto, le Aziende si impegnano a richiedere alle imprese appaltatrici l’applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro dei settori in cui le stesse operano, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
5. Le Aziende, inoltre, impegneranno con apposita formale dichiarazione le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e di igiene di lavoro nonché gli adempimenti contributivi e coinvolgeranno le stesse in iniziative di sensibilizzazione e di promozione della cultura della sicurezza, affinché siano diffuse le migliori pratiche e sia favorita la consapevolezza dei rischi e l’adozione di comportamenti responsabili, valorizzando la formazione e l’informazione come strumento fondamentale per garantire la sicurezza e l’integrità psico-fisica delle persone, anche in coerenza con l’art.11 (“Ambiente, Qualità e Sicurezza sul Luogo di lavoro”) , comma 17 del presente CCNL.

CAPITOLO 4
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13
Assunzione

1. Valgono le norme di legge in materia.

2. All'atto dell'assunzione l'Azienda, che ha la facoltà di sottoporre il lavoratore prima dell'assunzione a visita medica, comunicherà per iscritto la data di inizio del rapporto di lavoro, l'inquadramento, il trattamento economico, il luogo di lavoro, la durata del periodo di prova, nonché tutte le altre eventuali condizioni concordate.

3. Il lavoratore, da parte sua, presenterà la documentazione di rito richiesta, (ad esempio: titolo di studio, stato di famiglia, certificato generale del casellario giudiziale e certificato dei carichi pendenti, coordinate bancarie per l'accredito delle competenze).

4. All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà dichiarare il domicilio/residenza, impegnandosi a notificare celermente all'Azienda i successivi mutamenti di residenza e/o domicilio.

Art. 14
Periodo di prova

1. Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova non superiore a 6 mesi se di gruppo A e Quadri ed a 3 mesi se di altro gruppo.

2. Durante il periodo di prova:

- la retribuzione non può essere inferiore al minimo fissato dal presente Contratto per la categoria cui il lavoratore è assegnato in relazione alle mansioni affidategli;
- la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso.

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

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

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

Art. 15

Apprendistato

Premessa

1 Le Parti confermano 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.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale a fini contrattuali 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 del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226.

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, della durata del periodo di apprendistato, del piano formativo individuale, del patto di prova e della qualificazione professionale a fini contrattuali 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 3 mesi; 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 magistrale, ciclo unico):

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

Durata: 24 mesi

3.1bis. *Qualificazione corrispondente a mansioni di* ***categoria BSS*** (di norma, rivolto a *lavoratori* con laurea triennale, ITS):

- Assistente con compiti di maggior rilievo
- Assistente tecnico di generazione con compiti di maggior rilievo
- Assistente di Reti di distribuzione con compiti di maggior rilievo
- Assistente tecnico con compiti di maggior rilievo di progettazione e/o preventivazione e/o realizzazione e/o manutenzione impianti (es. infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici, ecc)
- Assistente Data Development and Engineering con compiti di maggior rilievo

- Assistente tecnico HSEQ con compiti di maggior rilievo

Durata: 24 mesi

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 di Distribuzione
- Addetto tecnico di Generazione
- Addetto tecnico-commerciale di Distribuzione
- Addetto commerciale
- Addetto amministrativo
- Addetto servizi
- Addetto informatico
- Addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti
- Addetto conduzione impianti di produzione
- Addetto progettazione e realizzazione impianti
- Addetto ricerca
- Addetto tecnico fonti rinnovabili
- Addetto analisi energetiche
- Addetto dispacciamento
- Addetto radiochimica e analisi ambientali
- Addetto alla Radioprotezione/Caratterizzazione radiologica

Durata: 36 mesi

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 perforazione (area geotermica)
- Elettricista qualificato
- Manutentore qualificato stazioni, linee
- Manutentore produzione (area idroelettrica)
- Manutentore produzione (area geotermica)
- Manutentore produzione (area termoelettrica)
- Addetto segreteria con mansioni d'ordine

Durata: 36 mesi

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'apprendista viene inquadrato nella categoria corrispondente alla qualificazione da conseguire al termine dell'apprendistato con una retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

Durante la durata contrattuale dell'apprendistato è prevista – previa verifica dell'andamento positivo del percorso formativo e professionale - la seguente dinamica retributiva:

Inquadramento della qualificazione da conseguire	Primo anno Retribuzione	Secondo anno Retribuzione	Terzo anno Retribuzione
Gruppo C	80%	85 %	90%
Da gennaio 2023	86%	90%	96%
Gruppo B (esclusa BSS)	80%	85 %	90%
Da gennaio 2023	86%	90%	96%
BSS e Gruppo A	80%	90%	
Da gennaio 2023	86%	96%	

Al termine del periodo di apprendistato previa verifica sull'andamento del percorso effettuato verrà riconosciuto il 100% della retribuzione corrispondente all'inquadramento della qualificazione conseguita.

A livello aziendale è possibile individuare ulteriori percorsi di inserimento in apprendistato applicando lo stesso abbattimento percentuale rispetto all'inquadramento della qualificazione da conseguire nel triennio per i Gruppi C e B e nel biennio per il Gruppo A.

Disciplina del rapporto

6. Per la disciplina delle ferie trova applicazione l'art. 31 ("Ferie") del presente CCNL.
7. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti di legge e contrattuali.
8. È 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 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 24 mesi, 180 giorni in caso di durata dell'apprendistato fino a 36 mesi**.** Nei casi di malattia grave, come indicati dall'art. 21 ("Malattia, Infortuni e cure termali"), comma 2 del presente CCNL, il diritto alla conservazione del posto raggiunge il limite di 270 giorni. Tale termine di comporto 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. 21 ("Malattia, infortuni e cure termali") del presente Contratto. Pertanto, superato il periodo di comporto sopra definito per l'apprendistato, al lavoratore che ne faccia richiesta potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di 12 mesi. Fermo restando il periodo di comporto, è prevista la possibilità di prolungare la durata dell'apprendistato per un periodo corrispondente all'assenza dovuta a malattia, infortunio, aspettativa conseguente a malattia (art. 21), congedo parentale, o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni (da calcolare anche come sommatoria di brevi periodi), tenuto conto dell'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del piano

formativo individuale. In tali casi, sarà cura del datore di lavoro comunicare all'apprendista prima della scadenza, il differimento connesso all'assenza del termine finale del periodo di apprendistato.

10. Al termine del periodo di formazione, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 codice civile, di 15 giorni. Qualora non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c. il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto.
11. Per quanto non specificatamente previsto dalle disposizioni di legge in materia, dalle Parti sociali a livello confederale e dal presente articolo, si applicano le disposizioni del presente Contratto in quanto compatibili con tale tipologia contrattuale.

Formazione

12. Nei confronti di ciascun apprendista, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche - non inferiore a 80 ore medie annue - sarà svolta a cura delle aziende e sarà coerente con la qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, da erogare possibilmente con modalità interna, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali (non superiore a 120 ore per la durata del triennio e a 40 ore annue medie).

    Le Parti si danno atto che, in assenza dell'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, le aziende provvederanno ad erogare autonomamente anche tale formazione in base alle indicazioni di cui ai successivi commi.

    In relazione al raggiungimento delle qualificazioni in categoria A1, B1, CS, in presenza di eventuali pregresse esperienze formative in Azienda inerenti al profilo professionale da conseguire (es. tirocini formativi e di orientamento, stage, ecc.) ovvero qualora l'apprendista abbia avuto esperienze professionali analoghe a quella oggetto del contratto di apprendistato, la durata della formazione per le competenze di base e trasversali potrà essere ridotta.
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. Le ore di formazione relative all'antinfortunistica ed alla organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Un'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. Al fine di consentire un maggiore interscambio tra le attività e favorire una più ampia integrazione delle conoscenze e competenze degli interessati, l'Azienda può eventualmente prevedere anche il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro e il conseguimento di una diversa qualificazione professionale rispetto a quella inizialmente prevista fermo restando l'assolvimento degli obblighi formativi complessivi previsti dalla normativa vigente e la computabilità della formazione già effettuata.
15. La formazione è svolta all'interno dell'Azienda interessata, presso altra Azienda del Gruppo o presso altra struttura di riferimento in presenza di funzioni aziendali preposte a progettare percorsi formativi, nonché in presenza di lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze, tutor o referente aziendale con formazione e competenze

adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali**.** In caso di Aziende plurilocalizzate o in presenza di Gruppi di imprese, detti locali potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione.

Le Parti riconoscono particolare rilevanza al ruolo del tutor/referente aziendale che ha il compito di seguire l'apprendista per tutta la durata dell'apprendistato e nello svolgimento del piano formativo individuale, al fine di agevolarne l'integrazione nel contesto aziendale e nel coordinamento tra formazione e lavoro. Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutor/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata e coerente professionalità.

Ciascun tutor/referente può affiancare non più di 5 apprendisti.

Il tutor/referente è destinatario di specifiche iniziative formative a cura dell'azienda**.**

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 - nel rispetto delle vigenti disposizioni - i progetti formativi, riferiti alle qualifiche indicate nel comma 3 del presente articolo. Tali percorsi formativi (comprensivi – in assenza di offerta formativa pubblica di cui all'art. 44 comma 3 D. Lgs. n. 81/2015 - anche della formazione di base e trasversale) costituiscono gli standard professionali di riferimento ai sensi dell'art. 46 comma 3 D. Lgs. n. 81/2015.
17. L'Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF) di cui al comma 9 dell'art. 36 ("Formazione") del presente Contratto, con riferimento ad altre qualificazioni 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.

    Con riferimento alla possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali si applica quanto già previsto dall'art. 36, comma 10 del presente CCNL.
18. Analogamente si procederà per la definizione dei progetti formativi relativi ad ulteriori e diverse qualificazioni aziendali, demandata alla sede aziendale, che provvede a trasmetterli all'Organismo Bilaterale per la Formazione. Anche tali percorsi formativi costituiscono standard professionali di riferimento ai sensi dell'art. 46 comma 3 D. Lgs. n. 81/2015.
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, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 47, comma 7, D. Lgs. n.81/2015**.**
20. Al termine del contratto di apprendistato l'Azienda rilascia agli apprendisti la documentazione prevista dalle norme di legge in materia (il cui format è allegato).
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 secondo quanto previsto dall'art. 42, comma 8, D. Lgs. n. 81/2015, le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia terminato nei 36 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova.

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

23 Con riferimento all'apprendistato duale, le Parti - nel richiamare quanto previsto nell'accordo interconfederale 18 maggio 2016 per l'apprendistato di cui all'art. 43, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 - definiscono la seguente disciplina per l'apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45, D.lgs n. 81/2015). Restano ferme le intese vigenti a livello aziendale in materia di apprendistato duale ed eventuali ulteriori regolamentazioni collettive di secondo livello per aspetti di specifico interesse.

Apprendistato di Alta formazione e ricerca

Destinatari

24. I destinatari sono gli studenti del ciclo di istruzione terziaria iscritti ai seguenti corsi:
    a) ITS /laurea (triennale)

    b) laurea specialistica/ master

    c) dottorato di ricerca

25. Il contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 45, D. lgs. n. 81/2015) è avviato nel rispetto dei requisiti previsti dal decreto interministeriale del 12 ottobre 2015 in base ad apposite convenzioni con le istituzioni formative.
26. Il termine finale del periodo di formazione in apprendistato si conclude al momento della realizzazione dell'esame volto al conseguimento del titolo di studio previsto entro la data definita nella convenzione con l'istituzione formativa per la conclusione del percorso di studi, ovvero con il conseguimento del titolo se intervenuto anticipatamente rispetto a tale data. L'esame deve essere tenuto entro e non oltre la durata del corso di studio indicato per l'acquisizione del suddetto titolo, in conformità alle disposizioni ministeriali e/o regionali e comunque entro la sessione di esami (del calendario scolastico/formativo) indicata nel piano formativo in collaborazione con l'istituzione formativa in esso coinvolta. Se l'esame conclusivo non viene effettuato nella data individuata, in collaborazione con l'istituzione formativa, nella predetta sessione scolastica/formativa, l'azienda si riserva la facoltà di recedere, con comunicazione scritta, secondo le previsioni di cui al comma 10, del presente articolo, in linea con quanto previsto dall'articolo 42 del d.lgs. n. 81/15.

Durata Inquadramento e trattamento retributivo

27. L'apprendista di alta formazione e ricerca, in conformità a quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante viene inquadrato nella categoria corrispondente alla qualificazione da conseguire al termine dell'apprendistato. Durante la durata contrattuale dell'apprendistato di alta formazione è prevista, previa verifica dell'andamento positivo del percorso formativo e professionale, la seguente dinamica:
    a) ITS/ laurea (triennale):

        - inquadramento in BSS durata max 24 mesi

          Si applica la tabella di progressione retributiva in misura percentuale prevista al comma 5 da adattare in relazione alla durata del percorso formativo in apprendistato definito nella convenzione con l'Istituzione formativa. Per percorsi di apprendistato di durata inferiore a 24 mesi si applica pro rata temporis la relativa percentuale di riferimento computandola a ritroso dall'anno

di conclusione del percorso di studi (es. durata di 15 mesi: da gennaio 2023, 86% primi 3 mesi e 96% per i successivi 12 mesi; durata di 12 mesi: 96%)

b) laurea specialistica/master

- inquadramento in A1 durata max 24 mesi

  Si applica la tabella di progressione retributiva in misura percentuale prevista al comma 5 del presente articolo per il gruppo A da adattare in relazione alla durata del percorso formativo in apprendistato definito nella convenzione con l'Istituzione formativa. Per percorsi di apprendistato di durata inferiore a 24 mesi si applica pro rata temporis la relativa percentuale di riferimento computandola a ritroso dall'anno di conclusione del percorso di studi (es. durata di 12 mesi: da gennaio 2023, 96%)

c) dottorato di ricerca

- inquadramento di ingresso: categoria A1S durata max 24 mesi

  Si applica la tabella di progressione retributiva in misura percentuale prevista dal comma 5 del presente articolo per il gruppo A da adattare in relazione alla durata del percorso formativo in apprendistato definito nella convenzione con l'Istituzione formativa. Per percorsi di apprendistato di durata inferiore a 24 mesi si applica pro rata temporis la relativa percentuale di riferimento computandola a ritroso dall'anno di conclusione del percorso di studi (es. durata di 12 mesi: da gennaio 2023**,** 96%)

28. Tenuto conto dell'impegno formativo connesso all'alternanza con l'università/Istituzioni formative esterne, la retribuzione annua lorda della categoria di inquadramento assegnata viene fissata in proporzione alle ore di lavoro svolte in azienda. Per le ore di formazione interna a carico dell'azienda è riconosciuta una retribuzione pari al 25% di quella che gli sarebbe dovuta.
29. L'articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo saranno definite nel piano formativo individuale, tenuto conto delle normative vigenti e delle convenzioni con le competenti istituzioni formative università/istituti di istruzione superiore.
30. Al termine del periodo di apprendistato previa verifica dell'andamento del percorso effettuato verrà riconosciuto dal mese successivo al conseguimento del titolo di studio il 100% della retribuzione corrispondente all'inquadramento della qualificazione conseguita. Per gli apprendisti mantenuti in servizio potranno stabilirsi in sede aziendale eventuali percorsi iniziali di carriera.

<u>Disciplina del contratto di apprendistato di alta formazione</u>

31. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta da cui deve risultare la prestazione oggetto del contratto, la durata e il titolo di studio conseguibile al termine dell'apprendistato di alta formazione. Per gli aspetti non espressamente regolati nel presente capo valgono le disposizioni del presente articolo relative all'apprendistato professionalizzante in quanto compatibili.

<u>Recesso</u>

32. Tenuto conto delle finalità dell'apprendistato di alta formazione e ricerca e la connessione dei programmi di didattica Universitaria con l'esperienza lavorativa, le Parti si danno atto che, fermo restando quanto previsto dal CCNL in tema di licenziamenti disciplinari, costituisce giustificato motivo oggettivo di recesso da parte dell'Azienda, ai sensi dell'art.30, comma 3, legge n. 183/2010, anche l'ipotesi di eventuale non superamento di

un minimo di CFU entro i 12 mesi dall'assunzione (pari ad almeno al 30% di quelli necessari, a partire dall'assunzione, al conseguimento del titolo). In tal caso il preavviso di 15 giorni decorre dal giorno successivo alla fine del 12° mese dall'assunzione.

Tutoring

33. Il piano formativo dell'apprendista duale viene definito in conformità a quanto previsto dall'art. 45, d.lgs. n. 81/2015 e dal Decreto Ministeriale 12 ottobre 2015.
Per ogni apprendista in alternanza l'azienda individua il tutor aziendale che durante l'intera durata del periodo di apprendistato presiede all'integrazione della formazione e dell'attività didattica universitaria con l'attività lavorativa.

Al tutor aziendale, in possesso di adeguata e coerente professionalità, è affidato - in conformità delle convenzioni con le Istituzioni formative - il coordinamento delle diverse attività previste dal percorso formativo. Il tutor aziendale cura:
- l'accoglienza e accompagnamento all'inserimento formativo nei processi di lavoro;
- la facilitazione e sostegno all'apprendimento tramite i momenti dell'alternanza formativa tra teoria e pratica;
- il monitoraggio dell'attività formativa.

Salute e Sicurezza sul lavoro

34. Il tema della Salute e Sicurezza sul lavoro sarà oggetto di una particolare attenzione durante l'intero svolgimento dell'apprendistato duale. Verrà definito a questo scopo a livello aziendale uno specifico percorso formativo finalizzato a costruire parallelamente al consolidamento delle discipline accademiche, la conoscenza tecnica necessaria e la consapevolezza comportamentale orientata alla sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro, per la tutela della persona, dell'ambiente e del territorio. In tale contesto saranno promossi a livello aziendale iniziative congiunte di sensibilizzazione su tali tematiche anche con il coinvolgimento dei RLSA

DICHIARAZIONI A VERBALE

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

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

Art. 16
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.

Definizione

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 realizzarsi:

a) quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

b) 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) 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.

Trasformazione a tempo parziale

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.

3bis. Nelle ipotesi espressamente indicate dall'art. 8 comma 3 del D. Lgs. n. 81/2015 il dipendente ha diritto, a sua richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale e viceversa.
Le Aziende valuteranno con priorità ai fini del positivo accoglimento le richieste debitamente motivate dei dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 8 commi 4 e 5 del D. Lgs. n. 81/2015. Saranno inoltre valutate con disponibilità tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative le richieste debitamente motivate da parte dei lavoratori studenti di cui all'art. 10, primo comma, della legge n. 300/1970 per il conseguimento di titoli di studio coerenti con le attività assegnate.
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.

Trattamento economico e normativo

4. Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato – ai sensi del D. Lgs. n. 81/2015 - 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.
Per gli istituti non soggetti a riproporzionamento si fa riferimento a quanto definito dalla Commissione Tecnica Paritetica di settore in data 2 dicembre 2003, riportata in calce al presente articolo.

Clausole Elastiche

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 disciplinata dal D. Lgs. n. 81/2015.

6. Fermo restando quanto sopra, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D. Lgs. n. 81/2015, 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, nonché di effettuare una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, per motivate esigenze aziendali, dandone preavviso ai lavoratori interessati, con anticipo di almeno 72 ore.
Le ore di lavoro prestate in applicazione del precedente comma sono compensate con una maggiorazione pari al 20% della retribuzione oraria, come definita dall'art. 38 ("Struttura retributiva"), fermo restando che la variazione in aumento oltre il limite del 15% della durata settimanale del part time sarà compensata con la maggiorazione del 40% detta variazione in aumento non può essere superiore del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.
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.
Il consenso del lavoratore alle clausole 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.
Al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al precedente comma 3 bis – ancorché le stesse siano sopraggiunte successivamente alla trasformazione del rapporto - è riconosciuta la facoltà di revocare il predetto consenso. Al di fuori dei casi sopra indicati, in caso di sopravvenute esigenze di conciliazione dei tempi vita e lavoro, debitamente motivate, l'azienda si riserva di valutare le richieste del dipendente di revoca/modifica in relazione alle esigenze tecnico organizzative.

Lavoro supplementare/ straordinario

7. In riferimento a motivate esigenze organizzative e produttive (quali ad esempio: impreviste situazioni stagionali, eccezionali punte di lavoro, attività straordinarie non procrastinabili), è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato. E' altresì consentito, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni – che costituiscono lavoro supplementare – sono ammesse, previa richiesta dell'Azienda, entro il limite massimo dell'orario annuo stabilito per ciascun lavoratore a tempo pieno. Le ore di lavoro supplementare effettuate entro il limite del 15% della durata settimanale del part time sono retribuite come ore ordinarie. Alle ore

eventualmente prestate eccedenti tale limite — sempre che non ricorra la fattispecie del lavoro straordinario - si applica una percentuale di maggiorazione del 40% della retribuzione oraria, come definita dall'art.38 ("Struttura retributiva"), con eventuali conguagli a livello annuale.

8. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 28, commi 2 e 3 ("Lavoro straordinario – Lavoro festivo – Lavoro notturno") del presente CCNL.

Interlocuzione sindacale

9. Le aziende informeranno annualmente le RSU sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia, sul numero e tipologia delle trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, su quanto previsto al precedente comma 6 del presente articolo con specifico riferimento a numero di lavoratori part time interessati e numero di ore effettuate in applicazione delle clausole elastiche, nonché ~~e~~ sul ricorso al lavoro supplementare nei medesimi termini di quanto previsto al presente comma per le clausole elastiche.

°

° °

DOCUMENTO CONCLUSIVO DELLA COMMISSIONE PARITETICA DI SETTORE 2 dicembre 2003 - Part time - Istituti non soggetti a riproporzionamento

La Commissione tecnica paritetica ha definito – in conformità delle vigenti disposizioni legislative ed in aderenza ai principi applicativi enunciati dall'art. 15, comma 4, CCNL – gli istituti non soggetti a riproporzionamento nel rapporto di lavoro a tempo parziale, come di seguito riportati:

- **Assemblee dei lavoratori** *(art. 8, lettera d), comma 1, CCNL)*: numero ore di permesso spettanti
- **Permessi sindacali** *(art. 8, lettera f) CCNL):* numero ore di permesso spettanti
- **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza** *(art. 11 CCNL)*: numero ore di permesso spettanti
- **Periodo di prova** *(art. 14 CCNL)*: solo con riferimento alla durata
- **Apprendistato** *(art. 15 CCNL)*: solo con riguardo ai limiti temporali di riferimento
- **Tutela della maternità** *(art. 20 CCNL)*: solo con riferimento alla durata del periodo di astensione obbligatoria ("congedo di maternità") e facoltativa ("congedo parentale") per maternità
- **Malattia, infortuni e cure termali** *(art. 21 CCNL)*: solo con riferimento alla durata dei periodi di conservazione del posto (compreso il periodo di aspettativa per malattia) e dei periodi in cui è prevista la corresponsione del trattamento economico
- **Trasferimenti** *(art. 22 CCNL):* al verificarsi dei presupposti stabiliti dalla norma, corresponsione in misura intera dei seguenti compensi, aventi natura di rimborso o di concorso spese:
  - Indennità alloggio *(comma 7, lett. a)):* misura e durata
  - Compenso "maggiori spese di viaggio" *(comma 7, lett. b))*: misura e durata, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio
  - Trattamento equivalente a quello di trasferta (*comma 7, lett. c)):* misura e durata
  - Rimborso spese viaggio e trasloco *(comma 7, lett. d))*

- Rimborso per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato (*comma 7, lett. e))*

- **Lavoratori sottoposti a procedimento penale** *(art. 23 CCNL)*: solo con riferimento alla durata dell'interruzione del servizio e del periodo di conservazione del rapporto di lavoro
- **Provvedimenti disciplinari** *(art. 25 CCNL)*: solo con riferimento ai limiti temporali per la sospensione/allontanamento cautelativo dal servizio e per l'erogazione dell'assegno alimentare
- **Preavviso – Trattamento sostitutivo** *(art. 26 CCNL):* solo con riferimento ai termini temporali ivi previsti
- **Festività soppresse** *(art. 27, lettera i) comma 37, CCNL)*: Part-time orizzontale: spettanza intera di 4 giornate (corrispondenti all'orario ridotto del lavoratore part-time), qualora vengano fruite a giornate intere
- **Reperibilità** *(art. 30 CCNL)*
- **Ferie** *(art. 31 CCNL):* Part-time orizzontale: spettanza intera
- **Assenze, permessi e brevi congedi** *(art. 32 CCNL)*:
  - Permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o del convivente *(art. 4, comma 1, legge 8 marzo 2000, n. 53 – art. 1, comma 1, D.M. 21 luglio 2000, n. 278)*;
  - Congedo matrimoniale *(art. 32, comma 5, CCNL)*: periodo temporale di calendario di 15 giorni
- **Servizio militare/Servizio civile** *(art. 32, D.V. n. 1)*
- **Diritto allo studio** *(art. 37 CCNL)*: solo con riferimento ai permessi retribuiti per i giorni di esame
- **Aumenti periodici di anzianità** *(art. 39 CCNL)*: solo ai fini della maturazione del periodo temporale per l'acquisizione del diritto all'aumento periodico
- **Indennità** *(art. 41 CCNL):*
  - Rischio cassa/maneggio danaro
  - Utilizzo del certificato di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore di 1° grado
  - Lavori sotto tensione
  - Utilizzo di certificati di qualificazione per l'esecuzione di saldature
  - Capo formazione
  - Lavori gravosi
  - Bilinguismo
  - Indennità di guida
  - Centralinisti telefonici non vedenti, laddove e nei termini previsti da accordi sindacali di "raccordo" con precedente contrattazione collettiva di livello nazionale, sottoscritti a valle del CCNL 24 luglio 2001
  - Cantiere *(D.V. n. 1 in calce all'art. 42 CCNL)*
  - Lavoratori addetti ad attività tecniche nelle centrali nucleotermoelettriche in possesso di patenti *(D.V. n. 2 in calce all'art.11 CCNL)*
- **Rimborsi spese/Ore viaggio** *(art. 42 CCNL),* nonché l'"equo indennizzo" (a titolo di concorso spese "località isolate"), ove previsto a livello aziendale
- **Vestiario/Alloggio** *(art. 43 CCNL):*

- Energia elettrica *(comma 7):* laddove e nei termini previsti da accordi sindacali di "raccordo" con precedente contrattazione collettiva di livello nazionale, sottoscritti a valle del CCNL 24 luglio 2001

- **Mense** *(art. 43 CCNL):* secondo le regolamentazioni aziendali in atto
- **Previdenza complementare** *(art. 46 CCNL)* - **Assistenza sanitaria integrativa** *(art. 47 CCNL)* - **Attività ricreative, culturali e sportive** *(art. 48 CCNL): v*algono le rispettive disposizioni statutarie vigenti
- **Azioni sociali, (***art. 50 CCNL***):** salvo ovviamente gli aspetti economici dell'aspettativa o del congedo ove previsti a livello aziendale
- **Assicurazioni** *(art. 51 CCNL)*: limitatamente alla copertura dei rischi
- **Premio di fedeltà nel lavoro***:* ove previsto a livello aziendale, solo con riferimento al periodo temporale di maturazione del premio

Dichiarazione a Verbale

L'assegno di nuzialità, ove previsto a livello aziendale, viene corrisposto nella misura di 15/30 della retribuzione percepita nel mese in cui il matrimonio è celebrato.

Art.17

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni legislative.

2. Tenuto conto delle esigenze di aggiornamento della normativa vigente per un utilizzo specifico del contratto a tempo determinato in relazione alle opportunità di ripresa e recupero produttivo offerte dal programma PNRR e per sostenere le necessità di ricambio generazionale, l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi è consentita, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lettera b-bis del D. Lgs n. 81/2015, introdotta dall'art. 41-bis della Legge n. 106 del 23 luglio 2021, anche per le seguenti specifiche esigenze:
   - incrementi significativi/esigenze oggettive delle attività ordinarie aventi carattere di temporaneità;
   - esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
   - lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
   - sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
   - interventi di manutenzione straordinaria degli impianti.

3. Le specifiche esigenze sopra elencate integrano le causali di cui all'art. 19, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015 anche agli effetti di proroghe e rinnovi del contratto a tempo determinato di cui all'art. 21 del medesimo Decreto.

4. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui all'art 23, comma 2, lett. a) del D. Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi decorrenti, a titolo esemplificativo, dall'inizio dell'attività di una nuova impresa/unità produttiva ovvero dalla entrata in funzione di una nuova attività produttiva o di

servizio. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico, approvato con DPR n. 218 del 1978, tale periodo potrà avere una durata massima di 36 mesi. Detta durata massima di 36 mesi è inoltre prevista in caso di costruzione/riconversione di impianti di generazione.

5. Qualora se ne ravvisi la necessità, con specifico accordo aziendale può essere elevata, rispetto alle previsioni contrattuali di cui all'art. 18 comma 2 ("Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato") del CCNL la quota di dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, nonché la durata complessiva dei successivi contratti per mansioni di pari livello e categoria.

6. Le disposizioni di cui all'art. 19, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015 non si applicano comunque in caso di successione di contratti per la sostituzione di lavoratori assenti.

7. Resta ferma la possibilità dell'Azienda di stipulare contratti a tempo determinato fino ad un numero di 5 dipendenti nei casi in cui il rapporto percentuale previsto dalla legge dia luogo ad un numero inferiore a 5.

8. Il Datore di lavoro fornisce ai dipendenti con contratto a termine, nonché alle RSU informazioni sui posti che si dovessero rendere disponibili; a tal fine saranno definite a livello aziendale le relative modalità di comunicazione, con utilizzo anche di strumenti digitali (es. intranet, social network, ecc.).

9. Le competenti direzioni aziendali comunicheranno con regolarità alle RSU o, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto e territorialmente competenti, il numero dei lavoratori con contratto a termine, nonché le assunzioni e/o proroghe effettuate ai sensi del comma 2 del presente articolo.

10. Ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato si applicano le disposizioni del presente contratto sul periodo di prova eventualmente da riproporzionare con riferimento alla durata del rapporto. In nessun caso il periodo di prova potrà essere superiore alla metà della durata prevista dal contratto.

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

12. I dipendenti 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 per aumentare la qualificazione, promuoverne lo sviluppo e migliorarne la mobilità occupazionale.

13. Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore ai 6 o 9 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro, rispettivamente, nei 12 o 18 mesi successivi con riferimento alle mansioni già effettuate in esecuzione dei rapporti a termine; il diritto di precedenza non trova applicazione nei casi in cui il rapporto a tempo determinato sia cessato per effetto di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Art. 18

Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

1. Al contratto di somministrazione a tempo determinato trovano applicazione le vigenti disposizioni legislative.
2. Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 25 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore. Sono escluse dai limiti quantitativi le somministrazioni per la sostituzione di altro lavoratore in servizio.
3. Nei casi in cui il rapporto percentuale dia luogo ad un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'Azienda di stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato fino ad un numero di 5 risorse.
4. A livello aziendale le parti potranno concordare tramite accordo sindacale percentuali più elevate rispetto a quelle individuate nei commi precedenti.
5. Nell'ambito della contrattazione aziendale sul premio di risultato, 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.
6. 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. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale saranno impiegati.
7. 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.
8. Il Datore di lavoro fornisce ai dipendenti con contratto di somministrazione a tempo determinato, nonché alle RSU, informazioni sui posti che si dovessero rendere disponibili; a tal fine saranno definite a livello aziendale le relative modalità di comunicazione con utilizzo anche di strumenti digitali (es. intranet, social network, ecc).
9. Le imprese, anche per il tramite dell'Associazione di appartenenza, forniscono con regolarità e comunque una volta l'anno alle RSU o, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e territorialmente competenti, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da esse conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
   Analoga informativa sarà fornita annualmente anche alle Organizzazioni Sindacali nazionali.

Art.19
Telelavoro e Lavoro Agile

Premessa

Il processo di diffusione del lavoro agile, impresso dall'emergenza sanitaria Covid, ha innescato l'accelerazione dei percorsi di innovazione che hanno un significativo impatto sull'organizzazione del lavoro.

In tale contesto è emersa nel settore una crescente attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla sostenibilità ambientale e al benessere collettivo che è testimoniata da numerosi accordi aziendali sul lavoro agile. In tale ottica il presente articolo fissa i principi di riferimento per il telelavoro e per il lavoro agile.
Al riguardo, le Parti confermano che il lavoro agile è caratterizzato da una modalità di lavoro nettamente distinta dal telelavoro. Come precisato espressamente nel Protocollo Nazionale Confederale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, Il televoro infatti si caratterizza – a differenza del lavoro agile - per una prestazione continuativa di lavoro subordinato a distanza in cui il luogo in cui viene svolto è predefinito e stabilmente individuato ed è soggetto alla vigilanza del datore di lavoro.

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 - si configura come 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, in cui la prestazione è resa regolarmente da un luogo diverso rispetto alla sede aziendale mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.
2. Il telelavoro si fonda su 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. Il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, offrendo ai lavoratori la possibilità di conciliare la vita professionale con le esigenze personali e/o familiari, Il telelavoro può essere realizzato in base alle seguenti 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. La prestazione in telelavoro potrà 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 (artt. 3 e 4), al lavoro straordinario (art. 5), al riposo giornaliero e alle pause (art. 8), al lavoro notturno.
5. Si applicano al dipendente in telelavoro le norme contrattuali e i regolamenti aziendali vigenti per gli altri dipendenti, salvo diversa previsione o verifica di incompatibilità con le peculiari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Detta verifica deve essere specificamente orientata all'esigenza di assicurare un uguale trattamento economico, normativo e contributivo al telelavoratore rispetto agli altri lavoratori della stessa categoria.

6. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentati 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.

Il lavoro agile

10. Ai sensi di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 81/2017, il lavoro agile è una modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, stabilita mediante accordo tra Azienda e Lavoratore, eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici e senza precisi vincoli di orario, salvo i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro derivanti dalla legge e dal presente contratto collettivo.

11. Le Parti riconoscono il ruolo assunto da tale modalità di lavoro durante la pandemia in quanto ha costituito un'efficace soluzione per contrastare il diffondersi del contagio e consentire la continuità dell'attività lavorativa per le attività idonee allo svolgimento da remoto in linea con quanto previsto dal Protocollo condiviso per il contrasto ed il contenimento del virus Covid-19 sottoscritto il 14 marzo ed il 24 aprile 2020, aggiornato il 6 aprile 2021 e da ultimo con il Protocollo 30 giugno 2022.
12. Nell'attuale fase di trasformazione in corso e di graduale superamento dell'emergenza sanitaria, il tema del lavoro agile e del suo impatto sull'organizzazione del lavoro richiede un'analisi che metta a frutto l'esperienza maturata in questi anni al fine di trovare soluzioni che favoriscano il benessere della persona, l'autonomia e la responsabilità individuale e la produttività aziendale.
13. Le Parti richiamano integralmente il Protocollo Nazionale Confederale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ed in particolare la valorizzazione e l'estensione della contrattazione collettiva quale fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro agile.
14. A tale fine, con l'obiettivo di supportare il diffondersi della regolamentazione collettiva aziendale sul lavoro agile nel settore elettrico e fermi restando gli accordi in essere, di seguito si indicano i seguenti principi di riferimento:
    - Volontarietà di adesione individuale al lavoro agile;

- Alternanza tra presenza fisica nella sede aziendale e lavoro agile per favorire e alimentare costantemente l'integrazione con il contesto aziendale e i contatti con i colleghi, evitando rischi di isolamento;
- Flessibilità organizzativa e bilanciamento dei tempi di vita e lavoro con regolazione della fascia temporale in cui opera il diritto alla disconnessione, nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa;
- Parità di genere e inclusione, nell'ottica di favorire la genitorialità e l'effettiva ripartizione delle relative responsabilità e per i prestatori di assistenza nonché l'impegno a facilitare l'accesso al lavoro agile per chi si trova in una situazione di disabilità;
- Adozione di soluzioni tecnologiche per consentire ai lavoratori agili l'accesso alle comunicazioni sindacali e la partecipazione alle assemblee sindacali e conferma del ruolo sindacale nell'assistenza dei dipendenti;
- Trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda;
- Organizzazione del lavoro inclusiva e flessibile, eventuali e particolari esigenze di prolungamento delle attività e di conciliazione saranno gestite dai dipendenti con i rispettivi responsabili in una logica di compensazione e flessibilità;
- Formazione adeguata;
- Informativa scritta contenente le indicazioni su salute e sicurezza per garantire il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile.

Art. 20

Tutela della maternità/paternità

1. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

2. Peraltro, riconoscendo il valore sociale della maternità, le Aziende garantiranno alla lavoratrice, durante il periodo di congedo obbligatorio di maternità, la corresponsione del 100% della retribuzione del mese precedente a quello di inizio di detta astensione.

   2bis. Al fine di favorire la condivisione della genitorialità, le Parti si impegnano a promuovere a livello aziendale accordi sindacali che prevedano misure migliorative rispetto alle normative di legge a sostegno della maternità/paternità (es. congedo obbligatorio di paternità, congedo parentale, permessi, ecc.)

3. Sono fatte salve le vigenti condizioni di miglior favore derivanti da precedente contrattazione collettiva di livello nazionale. Entro la vigenza contrattuale, le Parti monitoreranno le situazioni in essere nelle aziende del settore al fine di individuare le iniziative più opportune.

Congedo parentale modalità oraria

4. Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. n.151/2001 e successive modificazioni a decorrere dal 1° gennaio 2020, il congedo parentale potrà essere fruito anche ad ore.
5. La lavoratrice/il lavoratore può usufruire di permessi su base oraria fino a un massimo dell'orario giornaliero previsto in azienda.
6. Il congedo potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, per periodi minimi di un'ora giornaliera, la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve in ogni caso corrispondere a giornate intere.
7. La richiesta di congedo parentale ad ore deve essere presentata all'azienda con un preavviso non inferiore a 7 giorni lavorativi, allegando la domanda presentata all'INPS ed indicando:
   - il numero complessivo di ore richieste nel mese, calcolate in giornate lavorative equivalenti;
   - il periodo temporale in cui le ore di congedo saranno fruite;
   - la pianificazione delle modalità di fruizione indicando giorni e collocazione oraria ferma restando, in caso di esigenze sopravvenute, la possibilità di modifica dei giorni e della collocazione oraria in precedenza comunicati con preavviso di almeno due giorni.
8. Oltre che nei casi espressamente previsti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella stessa giornata delle fruizioni di altri permessi o riposi.
9. Sono fatti salvi gli eventuali accordi già in atto che regolamentano la materia a livello aziendale.

Dichiarazione a Verbale

Le Parti a livello aziendale sono impegnate ad aggiornare le normative contrattuali relative alla maternità/paternità per migliorare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, anche tenendo conto delle recenti innovazioni legislative al riguardo.

Art. 21
Malattia, infortuni e cure termali

Conservazione del posto

1. Nel caso di assenza per malattia regolarmente accertata e tale da costituire impedimento alla prestazione di servizio, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi. Si considera prosecuzione del periodo di malattia quella che intervenga non oltre 30 giorni dalla cessazione della malattia precedente. Nel computo del predetto periodo di 12 mesi non si tiene conto delle assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA, o a degenze ospedaliere nonché del periodo di riabilitazione, svolto in continuità rispetto al ricovero ospedaliero, che richieda la degenza presso apposite strutture sanitarie.

2. Il diritto alla conservazione del posto viene comunque meno quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga il limite di 18 mesi di assenza (32 mesi nel caso di malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA,) entro l'arco massimo di 36 mesi consecutivi. Nel computo dei predetti limiti non si tiene conto dei periodi di degenza ospedaliera nonché del periodo di riabilitazione, svolto in continuità rispetto al ricovero ospedaliero, che richieda la degenza presso apposite strutture sanitarie.

2 bis. In coerenza con il Dlgs. n. 62/2024, per i lavoratori disabili computati ai sensi della legge n. 68/1999 o fruitori di permessi di cui all'art.33, comma 6 della legge n. 104/1992 e sue successive modifiche ed integrazioni, le Parti definiscono quanto segue:

a) il diritto alla conservazione del posto di cui al comma 1 viene esteso a 18 mesi

b) il diritto alla conservazione del posto di cui al comma 2 viene esteso a 24-mesi di assenza (fermi restando i 32 mesi nel caso di malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA) entro l'arco massimo di 36 mesi consecutivi.

3. Superati i periodi previsti dai precedenti commi, per la conservazione del posto e durante i quali decorre l'anzianità, al lavoratore che ne faccia richiesta potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita con decorrenza dell'anzianità, fino ad un massimo di 12 mesi.

4. Qualora l'assenza per malattia abbia a protrarsi oltre i periodi indicati al 1° o 2° o 2bis, ed al 3° comma del presente articolo, il rapporto di lavoro può essere risolto su iniziativa dell'Azienda o su richiesta del lavoratore. In entrambi i casi il lavoratore ha diritto alle normali indennità di fine lavoro, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. Qualora non avvenga la risoluzione del rapporto trascorsi i termini suddetti, il rapporto di lavoro rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Trattamento economico

6. Al lavoratore, non in prova, assente per malattia viene corrisposta durante i periodi di assenza di cui al comma 1 l'intera retribuzione per un periodo di 12 mesi, elevati a 18 mesi per i lavoratori di cui al comma 2 bis ed in caso di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA o a degenze ospedaliere, nonché ad assenze dovute a riabilitazione in continuità rispetto al ricovero ospedaliero con degenza presso apposite strutture sanitarie.

7. Per i periodi di assenza di cui al comma 2, viene corrisposta la retribuzione intera fino al raggiungimento del limite di 18 mesi (per il cui computo sono utilmente considerati anche i periodi di degenza ospedaliera nonché il periodo di riabilitazione svolto in continuità rispetto al ricovero ospedaliero che richieda la degenza presso apposite strutture sanitarie). Nel caso dei lavoratori di cui al comma 2 bis e nel caso di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA – anche se non comportanti ricovero ospedaliero - la retribuzione viene corrisposta nella misura intera fino al limite massimo di 24 mesi e nella misura del 70% della retribuzione, come definita dal comma 1 dell'art. 38 ("Struttura retributiva"), per un ulteriore periodo massimo di 8 mesi.

8. Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro od a malattia contratta a causa di servizio, la retribuzione intera spetta al lavoratore sino alla guarigione clinica (e cioè fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si sono stabilizzati), ed il relativo periodo non è computato ai fini del raggiungimento dei limiti di cui ai precedenti commi 1 e 2 e 2 bis.

9. Ferma restando la disciplina legislativa vigente in materia, il trattamento economico di malattia ed infortunio di cui al presente articolo, verrà assicurato mediante integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti assicuratori, che saranno anticipate dall'azienda alle normali scadenze retributive.

10. Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato, nei casi di erogazione delle indennità da parte degli Istituti assicuratori, al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte degli Istituti stessi ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi

previsti per il controllo delle assenze per malattia nonché alla presentazione della documentazione prevista dalle normative vigenti in materia.

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

Comunicazione dell'assenza, certificazione e controlli

12. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 32 ("Assenze – Permessi e brevi congedi – Cariche pubbliche - Aspettativa") in materia di giustificazione dell'assenza, l'incapacità lavorativa per malattia deve essere provata con certificato medico. Il lavoratore deve comunicare all'Azienda, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, o dal proseguimento della stessa, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia inviato dal medico in via telematica. Tale comunicazione va effettuata dal lavoratore secondo le prassi in atto a livello aziendale. In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto, entro i suddetti termini, a consegnare o far pervenire all'Azienda il certificato cartaceo, in conformità a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in materia.

13. Il lavoratore che, in relazione e durante il periodo della malattia, debba trasferirsi in località diversa dalla sua abituale residenza, deve darne preventiva comunicazione all'Azienda per gli opportuni controlli. In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

14. È facoltà dell'Azienda far constatare in qualsiasi momento tale incapacità dai competenti organismi del Servizio sanitario nazionale nei termini e secondo le modalità previste dalle leggi vigenti.
Il lavoratore ha diritto di essere informato, mediante comunicazione scritta, dell'esito della visita medica cui l'Azienda lo abbia fatto sottoporre. A tal fine vale anche la copia del referto medico eventualmente rilasciata al lavoratore al momento della visita.
Qualora l'esito della visita di controllo indichi una prognosi inferiore a quella risultante dal certificato del medico curante del lavoratore, questi dovrà riprendere servizio entro il termine prescritto dal medico di controllo. In tale eventualità, se la prognosi del medico di fiducia è superiore a 20 giorni, il lavoratore può chiedere - entro tre giorni lavorativi dalla comunicazione dell'esito della visita di controllo e comunque non oltre la data di rientro stabilita dal medico di controllo - la nomina di un terzo medico individuato in accordo con l'Azienda. Nelle more della decisione il lavoratore non è tenuto a riprendere servizio fino alla scadenza della prognosi più lunga ed il periodo di assenza viene ovviamente computato agli effetti dei commi 1° e 2° e 2 bis del presente articolo.

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

della certificazione del medico di fiducia del lavoratore, attestante la sua capacità lavorativa, sarà reintegrata la retribuzione per il periodo di sospensione.

Cure termali

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

Situazioni particolari

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

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

Dichiarazione a verbale

1) *Trattamento lavoratori t.b.c.* - Ove l'affezione tubercolare, in relazione alla quale sia avvenuto il ricovero o sia stata riconosciuta dall'INPS l'indispensabilità del ricovero stesso o della cura ambulatoriale, si protragga oltre il limite massimo previsto per la corresponsione della retribuzione di cui al 6° o 7° comma del presente articolo, l'Azienda corrisponderà al lavoratore che si trovi ancora ricoverato o nei confronti del quale permanga, a giudizio dell'INPS, l'indispensabilità del ricovero o della cura ambulatoriale, la retribuzione mensile - quale definita nell'art. 38 ("Struttura retributiva") - nella misura pari al 70% fino ad un periodo massimo di 12 mesi.
Resta comunque garantito al lavoratore il diritto alla conservazione del posto, senza decorrenza di anzianità, fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione, nonché, in caso di rientro, alla utilizzazione con mansioni ed orario adeguati alle residue capacità lavorative, secondo quanto disposto dall'art. 10 della legge 6 agosto 1975, n. 419.

2) *Limiti temporali espressi in mesi* – I limiti temporali espressi in mesi nel presente articolo sono da intendersi tutti di 30 giorni ciascuno.

3) *Interpretazione autentica* - Le Parti firmatarie del presente CCNL si danno atto che i trattamenti di malattia ed infortunio di cui al presente articolo già corrisposti in relazione al versamento della contribuzione di malattia nei confronti dell'INPS hanno carattere integrativo e di anticipazione delle prestazioni dovute per legge dal medesimo Istituto.

Art. 22
Trasferimenti

1. Fermo restando la decorrenza stabilita dal comma 10 del presente articolo, il trasferimento di un lavoratore in altro Comune può avvenire per motivate ragioni di servizio o su richiesta dello stesso accolta dall'Azienda.

2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, normalmente con congruo preavviso, comunque non inferiore a trenta giorni.

3. Entro 10 giorni dalla comunicazione, il lavoratore ha facoltà di opporsi. Entro i successivi 20 giorni, la Direzione aziendale, sentito l'interessato, eventualmente assistito dalla RSU, valuta le motivazioni del ricorso e decide sul merito del provvedimento.

4. In caso di trasferimenti collettivi, vale a dire di gruppi di lavoratori, l'Azienda ne darà comunicazione alle competenti Organizzazioni sindacali con congruo e tempestivo preavviso al fine di esaminare e definire congiuntamente gli eventuali problemi connessi.

5. Il lavoratore che non accetta il trasferimento mantiene il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso nel caso in cui l'Azienda dovesse addivenire alla risoluzione del rapporto di lavoro.

6. Il lavoratore trasferito:

- conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze, anche in natura, legate a condizioni locali o a particolari prestazioni in atto presso l'unità di provenienza e che non ricorrano nella nuova destinazione;

- acquisisce, presso la nuova sede di lavoro, indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o legate a specifiche prestazioni.

7. I trattamenti spettanti al lavoratore trasferito per ragioni di servizio in altro Comune, qualora la nuova sede di lavoro disti almeno 30 Km da quella di provenienza, sempre che si riscontri un apprezzabile maggior disagio rispetto al domicilio[1] dell'interessato, e ciò comporti comunque un significativo incremento della distanza tra il proprio domicilio e la nuova sede di lavoro, sono i seguenti:

a) nei casi di trasloco nella località ove si trova la nuova sede di destinazione, ove l'Azienda non possa provvedere direttamente all'alloggio, verrà concordata tra l'Azienda e il lavoratore eventualmente assistito, su sua richiesta, dalla RSU, una indennità mensile pari alla differenza del canone, per un alloggio di caratteristiche (ed ubicazione analoghe) a quello abitato nella località di provenienza e comunque nei limiti delle effettive esigenze del nucleo familiare, prevedendo come limite massimo di riferimento le quotazioni delle locazioni abitative desunte dagli accordi definiti in sede locale fra le organizzazioni della proprietà edilizia e le organizzazioni dei conduttori maggiormente rappresentative. Nel caso in cui non fossero disponibili dati specifici per alcune località, si procederà per analogia adattando i dati disponibili delle localizzazioni più simili a quelle da valutare, ovvero sulla base delle quotazioni delle locazioni immobiliari abitative desumibili dalle banche dati dei principali centri nazionali di analisi del mercato immobiliare nazionali e territoriali. Analogo criterio sarà adottato nel caso in cui il lavoratore acquisti un alloggio nella località ove si trova la nuova sede di destinazione e/o nel caso in cui il lavoratore sia proprietario di alloggio nella sede di provenienza. Tale indennità verrà corrisposta per un periodo di 4 anni. Nelle Aziende con più di 150 dipendenti, l'indennità di cui sopra potrà essere erogata in forma di "una tantum", in misura corrispondente al valore attuale (al tasso convenuto tra Azienda e Organizzazioni sindacali) dell'importo mensile dell'indennità di alloggio coma sopra determinato. L'indennità in forma di "una tantum" verrà proporzionalmente recuperata per successivo trasferimento in altro Comune (ferma restando, ricorrendone i presupposti, l'attribuzione di una nuova indennità alloggio per effetto di detto trasferimento) o per intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro.

[1] Intendendosi per tale il luogo che deve essere oggetto di comunicazione all'Azienda ai sensi del comma 4 dell'art. 13 ("Assunzione")

b) qualora il lavoratore non traslochi nella nuova sede di lavoro (non avendone l'obbligo), sarà corrisposto per 4 anni un compenso, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, riferito alle "maggiori spese di viaggio", determinato sulla base delle tariffe dei mezzi pubblici di trasporto, ove esistenti, ovvero, sulla base dei valori dei rimborsi forfetari previsti in sede aziendale, da concordarsi con il lavoratore, eventualmente assistito, su sua richiesta, dalla RSU ovvero dall'Organizzazione sindacale cui il lavoratore abbia conferito il mandato.
Il trattamento complessivo di cui sopra sarà corrisposto in misura intera per i primi tre anni e nella misura dell'85% il quarto anno. Il trattamento previsto dalla presente lettera b) sarà riconosciuto sempre che il pendolarismo giornaliero consenta il proficuo svolgimento della prestazione lavorativa contrattuale. Per i compensi di cui alle lettere a) e b) l'Azienda potrà riconoscere una maggiorazione fino al 40% dei compensi medesimi in funzione dell'effettivo maggior disagio connesso con il trasferimento per ogni giornata di effettiva presenza in servizio per il lavoratore pendolare; specifici analoghi trattamenti potranno essere riconosciuti nei casi in cui l'Azienda provveda direttamente all'alloggio. Il trattamento complessivo di cui alla presente lettera b) verrà rideterminato solo qualora il lavoratore si avvicini alla località ove si trova la nuova sede;

c) l'erogazione, per un periodo di tre mesi, di un trattamento di trasferta, secondo le misure previste a livello aziendale;

d) il rimborso, in caso di trasloco, delle spese di viaggio per sé e i propri familiari nonché delle spese di trasporto degli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) comprensive degli eventuali oneri per assicurazione sul rischio connesso, previ opportuni accordi con l'Azienda;

e) il rimborso della somma eventualmente corrisposta a titolo di indennizzo per anticipata risoluzione, per effetto del trasloco, del contratto di affitto regolarmente registrato;

f) la corresponsione di una diaria di trasferimento equivalente ad una mensilità di retribuzione mensile. Qualora l'interessato si traslochi con la famiglia, sarà corrisposta, all'atto dell'effettivo trasferimento dei familiari e con la retribuzione in essere in quel momento, una diaria aggiuntiva equivalente ad un'ulteriore mensilità.

8. I trattamenti di cui alle lettere a) e b) del comma 7 sono tra loro alternativi e la durata complessiva della loro corresponsione a fronte di uno stesso trasferimento non può superare complessivamente i 4 anni.

9. Al lavoratore trasferito a sua domanda e che traslochi, qualora la sede di destinazione sia ubicata in altro Comune e disti almeno 50 Km da quella di provenienza, compete, una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, solo il trattamento di cui alla lettera d) del comma 7.

10. La nuova disciplina prevista dal presente articolo trova attuazione per i trasferimenti con decorrenza dal 1° luglio 2017, ferma restando la salvaguardia delle corresponsioni in corso.

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

Art. 23
Lavoratori sottoposti a procedimento penale

1. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a provvedimenti restrittivi della libertà personale (o comunque tali da impedire la prestazione del lavoratore sottoposto a procedimento penale) per reati commessi nell'espletamento delle mansioni ad esso affidate, l'Azienda, ove non ricorrano gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 25 ("Provvedimenti disciplinari")

del presente Contratto, corrisponde al lavoratore interessato, per la durata dell'interruzione del servizio, la retribuzione quale definita dall'art. 38 (“Struttura retributiva”) del Contratto.

2. Il lavoratore è tenuto a mettersi a disposizione dell’Azienda entro 8 giorni dal momento in cui avrà riacquistato la libertà personale.

3. In ogni altro caso di interruzione del servizio dovuta a provvedimenti restrittivi della libertà personale del lavoratore o comunque tali da impedirne la prestazione lavorativa, ove non ricorrano gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 25 (“Provvedimenti disciplinari”) del presente Contratto, è fatta salva, ove già esistente a livello aziendale, la conservazione del rapporto di lavoro del lavoratore non in prova (per un periodo di 12 mesi), che rimane sospeso a tutti gli effetti, senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità.
Successivi periodi di interruzione si considerano continuativi quando il lavoratore abbia ripreso servizio, fra l’uno e l’altro, per una durata inferiore ai 30 giorni consecutivi. Alla scadenza dei dodici mesi si realizza la risoluzione del rapporto di lavoro con la corresponsione dell’indennità sostitutiva del preavviso.

4. Sono fatte salve le vigenti condizioni di miglior favore derivanti da precedente contrattazione collettiva di livello nazionale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 24
Doveri del lavoratore

1. Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti allo svolgimento delle mansioni affidategli e, in particolare:

a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza;

b) dedicare attività assidua e diligente nel disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente Contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico/funzionale fissato dall'Azienda;

c) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge e regolamentari sulla prevenzione infortuni che l'Azienda deve portare a sua conoscenza, nonché quelle emanate al riguardo dall'Azienda medesima;

d) mantenere la massima riservatezza sugli interessi dell'Azienda; non trarre profitto, con eventuale danno dell'Azienda medesima, da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere comunque attività contraria agli interessi dell'Azienda stessa;

e) osservare con diligenza appropriata le disposizioni di legge e regolamento sulla tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali e le relative misure di sicurezza (Regolamento UE 2016/679 – GDPR – sulla protezione dei dati personali), nonché quelle emanate al riguardo dall'Azienda medesima;

f) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, atti che possano procurargli lucro o distogliere comunque la sua attività dall'espletamento delle mansioni affidategli;

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

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

i) astenersi da comportamenti comunque lesivi della dignità e libertà della persona nonché della dignità e libertà sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori in conformità ai principi contenuti nel D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i.

2. In ottemperanza alla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, e nel rispetto degli accordi sindacali vigenti in materia, il lavoratore è tenuto ad assicurare, in caso di sciopero, le prestazioni indispensabili per l'erogazione del servizio.

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

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

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

Art. 25
Provvedimenti disciplinari

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

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni (tale provvedimento può, eccezionalmente, essere elevato fino ad un massimo di 10 giorni);

e) trasferimento per punizione;

f) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;

g) licenziamento senza preavviso.

2. I criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari di cui al comma precedente sono riportati in calce al presente articolo e sono affissi, in maniera permanente, nei posti di lavoro.

3. I provvedimenti di cui sopra non sollevano inoltre il lavoratore dalle eventuali responsabilità nelle quali egli sia incorso.

4. Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'Azienda, a titolo di cautela, può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a sessanta giorni. Durante tale periodo, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione quale definita dall'articolo 38, commi 1 e 3 ("Struttura retributiva") nonché quelle indennità che, a norma di Contratto, sono conservate in tutti i casi di assenza retribuita, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti sotto le lettere f) e g), di cui al 1° comma del presente articolo.

5. L'applicazione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c), d), e) del presente articolo resta integralmente assoggettata alla procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

6. Per quanto concerne i provvedimenti di cui alle lettere f) e g) - esclusi dalla sfera di applicazione dell'art. 7 della richiamata legge 20 maggio 1970, n. 300 - si conviene di estendere la stessa procedura, restando inteso che l'effetto sospensivo della sanzione - previsto dai commi 6° e 7° dell'articolo medesimo, rispettivamente, per il caso di ricorso da parte del lavoratore al Collegio di conciliazione e di arbitrato e per il caso di azione giudiziaria promossa dal datore di lavoro - determina solo il diritto ad un assegno alimentare di importo pari all'80% della retribuzione mensile, quale definita dall'art. 38 ("Struttura retributiva") del presente Contratto, per il periodo di allontanamento dal servizio fino alla decisione del Collegio o alla pronunzia della sentenza di primo grado che definisce il giudizio promosso dall'Azienda. In ogni caso, decorso un anno dalla erogazione dell'assegno alimentare senza che siano intervenute le sopracitate decisioni, il diritto all'assegno alimentare decade.

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

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

1) Incorre nei provvedimenti di rimprovero scritto, multa, sospensione o trasferimento per punizione il lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro e/o non provveda a darne tempestivo avviso salvo il caso di impedimento giustificato;

b) ritardi senza giustificato motivo l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) non esegua gli ordini impartiti dall'Azienda sia in forma scritta che verbale;

d) esegua negligentemente il lavoro affidatogli ovvero per disattenzione crei disservizi o guasti agli impianti, macchinari ed attrezzature dell'Azienda;

e) non provveda tempestivamente alle dovute segnalazioni o incombenze in caso di guasti alle macchine e agli impianti o di irregolarità nell'andamento del servizio;

f) contravvenga ai divieti esposti in forma scritta in locali dove si mette in pericolo l'incolumità degli impianti o delle persone;

g) esegua nei locali dell'Azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'Azienda, con uso di attrezzature dell'Azienda stessa;

h) trasgredisca in altro modo l'osservanza del presente Contratto o commetta mancanza che porti pregiudizio alla disciplina e alla sicurezza sul posto di lavoro;

i) rechi danno col suo comportamento all'immagine dell'Azienda.

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

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

2) Incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che:

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione ai superiori;

b) sensibile danneggiamento colposo agli impianti od alle attrezzature;

c) grave pregiudizio all’Azienda a seguito di mancate segnalazioni di guasti alle macchine e/o impianti o di irregolarità nel servizio;

d) esecuzione senza permesso di lavori nell’Azienda per conto proprio o di terzi, senza impiego di materiale dell’Azienda stessa e durante l’orario di lavoro;

e) abbandono del posto di lavoro da parte di personale cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo senza pregiudizio della incolumità delle persone o della sicurezza degli impianti;

f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi;

g) assenze ingiustificate fino a 4 giorni consecutivi ripetute più volte in un anno;

h) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

i) atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell’Azienda nei confronti del lavoratore;

l) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nel punto 1) del presente articolo quando siano stati applicati due provvedimenti di sospensione dal lavoro;

m) stato di manifesta alterazione psico-fisica durante l’orario di lavoro.

3) Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che:

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) grave insubordinazione ai superiori;

b) furto nell’Azienda;

c) trafugamento di schizzi, disegni, progetti di impianti, macchine ed attrezzature e documenti;

d) danneggiamento volontario di materiale di proprietà dell’Azienda;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) assunzione di comportamenti che possano provocare grave pregiudizio all’incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

g) esecuzione, senza permesso, di lavori nell'Azienda per conto proprio o di terzi con l'impiego di materiale dell'Azienda;

h) rissa all'interno dell'Azienda o comunque durante l'espletamento delle proprie mansioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 26
Preavviso – trattamento sostitutivo

1. Per i casi in cui si proceda alla risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'Azienda mediante preavviso o erogazione della corrispondente indennità sostitutiva, i termini del preavviso stesso sono i seguenti:
- mesi 1 per i lavoratori con anzianità fino a 2 anni compiuti;
- mesi 3 per i lavoratori con anzianità da 2 a 10 anni compiuti;
- mesi 4 per i lavoratori con anzianità oltre i 10 anni compiuti.

2. A partire da gennaio 2023, il preavviso nei confronti dei lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla legge per il pensionamento di vecchiaia è pari ad 8 giorni di calendario.

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

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

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

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

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

8. Durante la decorrenza del periodo di preavviso, le Aziende concederanno al lavoratore permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La durata e l'orario di tali permessi sono stabiliti in rapporto alle esigenze di servizio.

9. In caso di dimissioni del lavoratore, la decorrenza del preavviso non è interrotta dall'intervenuta malattia.

10. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati per iscritto in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente.

NORMA TRANSITORIA

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

Interpretazione autentica alla "Norma Transitoria Mensilità Aggiuntive" all'art. 26 CCNL elettrici

Tenuto conto dell'evolversi negli anni del quadro normativo di riferimento in materia pensionistica e dei conseguenti effetti sui presupposti per la maturazione del diritto a pensione, le Parti esplicitano di seguito, a titolo di interpretazione autentica della presente norma transitoria e delle precedenti normative da essa richiamate, che le mensilità aggiuntive hanno da sempre assolto la medesima funzione di agevolare l'estinzione del rapporto di lavoro.

CAPITOLO 5
ORARIO

Art. 27
Orario di lavoro - Giorni festivi e riposi – Festività soppresse

Premessa

Le Parti riconoscono nella contrattazione collettiva lo strumento fondamentale di attuazione della disciplina legale di cui al D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, come modificato dal D. Lgs. 19 luglio 2004, n. 213 e successive modificazioni e integrazioni 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, alla reperibilità di cui all'art. 30 ("Reperibilità") e al lavoro straordinario e notturno di cui all'art. 28 ("Lavoro straordinario – Lavoro festivo – Lavoro notturno").
Le Parti riconoscono inoltre il principio che la disconnessione sia un diritto per tutti i lavoratori - e non solo durante lo smart working - nel rispetto dei doveri contrattuali (reperibilità, turno, straordinari programmabili e non programmabili ecc).

A) Orario di lavoro

1. Premesso che nulla viene innovato circa la disciplina della durata settimanale dell'orario di lavoro ordinario in quanto disciplinata da norme di legge e che i mutamenti rapidi dello scenario di settore nonché le esigenze di produttività e competitività delle imprese possono comportare un ricorso a regimi d'orario sempre più articolati e rispondenti all'evoluzione degli assetti tecnico-organizzativi, la durata contrattuale dell'orario normale di lavoro, salvo quanto previsto per il personale turnista e semiturnista, è stabilita in 38 ore settimanali con ripartizione, di norma, dal lunedì al venerdì.

2. Avuto riguardo alle esigenze tecnico organizzative del settore ed al servizio di pubblica utilità fornito dalle imprese regolate dal presente contratto, le Parti stabiliscono che, con decorrenza 1° gennaio 2007, la durata media dell'orario di lavoro va calcolata prendendo a riferimento un periodo di 12 mesi per il personale addetto alle attività tecnico operative per assicurare la continuità del servizio (turni/semiturni) ed un periodo di 6 mesi per gli altri lavoratori. Con riferimento a questi ultimi le Aziende, in caso di particolari esigenze organizzative, potranno concordare con le RSU o, in mancanza, con le Organizzazioni sindacali competenti l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi.

3. 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.

4. 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 3.

5. 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.

6. 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. 38 ("Struttura retributiva"), per le ore prestate oltre la 40esima**.**

7. Ai fini della definizione delle fasce di flessibilità in entrata/uscita, con compensazione anche ultragiornaliera, si procederà con accordo tra Direzione e RSU, ferma restando l'esigenza di garantire una compresenza non inferiore a 6 ore e trenta minuti, tenuto conto altresì delle caratteristiche del contesto urbano in cui si svolge l'attività lavorativa. L'orario giornaliero, settimanale e plurisettimanale sarà esposto in apposita tabella o tramite strumenti digitali.

B)Turnisti /Semiturnisti

8. L'orario normale dei lavoratori turnisti, vale a dire coloro che prestano la loro opera in turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne, è di 40 ore settimanali.

9. Gli schemi di turno, che saranno oggetto di esame congiunto tra Azienda 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.

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

11. La misura di 40 ore settimanali dell'orario di lavoro si intende applicabile anche ai semiturnisti, vale a dire a coloro che prestano la loro opera in turni di lavoro con solo due prestazioni giornaliere. Al riguardo sono fatti salvi regimi d'orario settimanali inferiori alle 40 ore, laddove vigenti e definiti da contrattazione collettiva di livello nazionale preesistente.

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.

C) Pause

13. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, la pausa giornaliera è normalmente prevista nell'articolazione degli orari di lavoro definiti in sede aziendale. Con riferimento al personale addetto ai processi produttivi presidiati in turno continuo avvicendato e/o in semiturno, con la necessità di permanere ininterrottamente nel posto di lavoro, le Parti si danno atto che le vigenti prassi a livello aziendale o territoriale già consentono la fruizione della pausa minima di legge, anche agli effetti dell'applicazione dell'art. 51, comma 2, lettera c), TUIR.

D) Permessi annui retribuiti

D1) Riduzione orario di lavoro

14. Per il personale turnista la riduzione dell'orario di lavoro è pari a 160 ore annue, ore che rientrano a tutti gli effetti nell'ambito della pianificazione annua dell'orario di lavoro e vanno conseguentemente fruite a giornata.

15. Per le Aziende che applicano per il personale semiturnista un orario di lavoro settimanale di 40 ore, in assenza di una specifica disciplina di miglior favore definita a livello aziendale, la riduzione dell'orario di lavoro è pari a 96 ore annue.

16. Per le Aziende che già applicavano la riduzione di orario per il personale turnista di 160 ore, i lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del CCNL 24 luglio 2001 ed addetti a turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne hanno altresì diritto a 6 giorni di permesso retribuito all'anno. Tali permessi giornalieri si intendono assorbibili in caso di ulteriori e future riduzioni di orario derivanti da contrattazione collettiva o provvedimenti legislativi.

D2) Permessi speciali

17. 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.

18. 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.

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

20. I permessi retribuiti, derivanti da contrattazione collettiva nazionale, per i lavoratori giornalieri che operano in condizioni di particolare gravosità o disagio in centrali termiche (compresi gli addetti a miniere a cielo aperto annesse alle centrali stesse), geotermiche e all'interno delle centrali in caverna, nonché per i lavoratori giornalieri che effettuano l'ispezione delle gallerie di derivazione subito dopo lo svuotamento, restano riconosciuti ai lavoratori già fruitori dei permessi stessi alla data di sottoscrizione del CCNL 24 luglio 2001 sempre che continuino a ricorrere i presupposti per la loro concessione.

E) Banca ore

21. Nelle Aziende che occupano più di 200 dipendenti - più di 100 a decorrere dal 1° gennaio 2023 - è prevista la banca ore per tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per le ore di straordinario di cui al comma 2 dell'art. 28 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") prestate oltre le 70 ore annue, nonché per le ore di straordinario rese con riferimento alle causali di cui al comma 3 del citato art. 28 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno"), prestate oltre le 180 ore semestrali (a decorrere da 1° gennaio 2023 prestate oltre le 140 ore semestrali). 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 i limiti sopra indicati, 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% della retribuzione oraria, rispetto a quelle contrattualmente previste.

22. Le quote accantonate nella banca ore individuale potranno essere utilizzate dai lavoratori - sotto forma di riposi compensativi - entro il termine di cui all'art. 31 ("Ferie"), comma 5, del presente CCNL. Al termine di detto periodo, le eventuali ore residue non utilizzate, saranno compensate con la retribuzione in atto.
L'utilizzo delle ore accantonate con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà realizzarsi d'intesa con l'Azienda, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.
Le ore accantonate saranno evidenziate mensilmente nel prospetto paga.

23. 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.

24. 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.

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

F) Giorni festivi

26. 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.

27. 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.

G) Riposi Giornalieri

28. 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 del presente articolo ("Orario di lavoro" – Giorni festivi e riposi – Festività soppresse) del CCNL, è consentita la deroga alla fruizione intera e continuativa di detto periodo di riposo giornaliero per i lavoratori turnisti e semi turnisti secondo quanto stabilito dalla specifica disciplina collettiva vigente (D.V. n. 3 al presente articolo), nonché per i lavoratori reperibili in relazione a quanto previsto dall'art. 30 ("Reperibilità") e dalla D.V. n. 2 dell'art. 28 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") del presente CCNL.

29. 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 e successive modificazioni e integrazioni, 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".

30. 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.

31. Il trattamento previsto dal comma precedente compete anche ai lavoratori di cui al comma 29 nel caso di spostamento del loro giorno di riposo settimanale.

32. Per i lavoratori di cui ai commi 29 e 30 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.

33. Ai lavoratori di cui al comma 29 del presente articolo, che non prestano la propria attività in turno, si garantisce peraltro che il giorno di riposo cada di domenica almeno una volta ogni quattro settimane. Ove questo eccezionalmente non avvenga sarà loro dovuta, per la domenica di cui rimanessero privati, un'indennità pari al 60% della retribuzione giornaliera.

34. Nelle vigilie delle festività di Capodanno (31 dicembre), della Pasqua (Sabato Santo) e del Natale (24 dicembre), nonché nella giornata del 2 novembre, al personale non indispensabile alle necessità del servizio le Aziende concederanno la libertà nelle ore pomeridiane. A decorrere dal 2025 nelle vigilie delle festività di Capodanno (31 dicembre), e del Natale (24 dicembre), nonché nella giornata del 2 novembre, al personale non indispensabile alle necessità del servizio le Aziende concederanno un permesso retribuito per l'intera giornata lavorativa; resta ferma la libertà nelle ore pomeridiane nella vigilia della Pasqua (Sabato Santo).

35. 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 mezze giornate (eventualmente cumulabili) della durata massima di quattro ore ciascuno, da fruire entro il primo quadrimestre dell'anno successivo. A decorrere dal 2025 tali permessi retribuiti saranno concessi fino a tre giornate e mezzo. Per i lavoratori turnisti, detti permessi retribuiti vanno riconosciuti indipendentemente dall'orario del turno osservato in ciascuna delle giornate di cui al comma precedente.

35 bis Qualora i permessi di cui ai commi 34 e 35 siano stati oggetto di specifica regolamentazione a livello aziendale, nel corso del 2025 sarà effettuata apposita verifica in sede aziendale per definire in tempo utile gli opportuni adeguamenti ove necessario e ferme restando le situazioni di miglior favore per i lavoratori.

H) Trattamento Festività in caso di coincidenza con la domenica

36. 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.

I) Festività soppresse

37. 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.

38. 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.

39. 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.

*

* *

L) Fattispecie particolare (guardiadighe)

40. Nei confronti del personale per il quale venga adottata una soluzione per la vigilanza delle dighe - ai sensi del DPR 1° novembre 1959, n. 1363 - che comporti lo svolgimento di una prestazione lavorativa ordinaria per tutti i giorni della settimana, realizzando in tal modo uno schema di rotazione tra gli addetti, per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato nella giornata di domenica viene riconosciuta un'indennità pari al 70% del valore orario del minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore.
L'indennità di cui al presente comma viene riconosciuta anche nei confronti del personale di manutenzione civile idraulica con compiti anche di guardiacanali, qualora svolga quest'ultima attività, in regime di lavoro ordinario, nella giornata di domenica.
In considerazione delle ragioni di sicurezza cui è finalizzata l’attività di cui al presente comma - svolta in attuazione delle vigenti disposizioni (art. 15, DPR 1° novembre 1959, n. 1363) – le Parti confermano per tale personale, ai sensi della premessa del presente articolo, 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 del presente articolo, 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.

2) *Permessi speciali* - Le Parti convengono che i permessi speciali di cui al comma 17 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.

Art. 28
Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno

Lavoro straordinario

1. Ferma restando la disciplina legale sulla durata della prestazione lavorativa, ai soli fini contrattuali e retributivi, si considera lavoro straordinario quello compiuto dal lavoratore oltre i limiti della durata normale della prestazione fissata dal presente CCNL.

2. Le prestazioni di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro rispondenti ad esigenze programmabili devono essere contenute entro il limite di 180 ore annuali pro capite. Eventuali ore eccedenti tali limiti daranno titolo a corrispondenti riposi compensativi, fermo restando il diritto alla corresponsione delle sole maggiorazioni contrattualmente previste. L'utilizzo dei riposi dovrà realizzarsi di intesa con l'Azienda tenendo conto delle esigenze tecniche e organizzative e produttive. Tali riposi, considerata la loro funzione di reintegro psico- fisico e di compensazione della maggiore prestazione resa, devono essere fruiti in tempi utili a favorire l'adeguato recupero entro il trimestre successivo alla maturazione, salvo casi del tutto eccezionali che devono essere motivati con contestuale pianificazione dei riposi.

Tale modalità di recupero vale per tutte le situazioni in cui non è previsto un termine specifico per il godimento delle giornate/permessi di riposo riconosciuti a livello contrattuale.

3. Inoltre, il lavoro straordinario può essere effettuato - senza titolo al riposo compensativo – per far fronte ad imprevedibili esigenze non altrimenti sopperibili strettamente attinenti alla regolarità del servizio elettrico, nonché per far fronte a necessità tecnico gestionali eccezionali, non differibili e di durata temporanea, oltre che per le situazioni di forza maggiore o circostanze in cui la cessazione dal lavoro a orario normale possa costituire un pericolo o un danno alle persone o alla produzione.

4. Ogni ora di prestazione lavorativa feriale eccedente l'orario settimanale di cui all'art. 27 ("Orario di lavoro – Giorni festivi – Festività soppresse") va compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 50% per le ore eccedenti le 38 settimanali. Nell'ambito delle Aziende presso cui era in atto alla data del 24 luglio 2001 un orario di lavoro settimanale di 40 ore, la 40° ora, viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 20%.

Lavoro straordinario festivo

5. Si considera lavoro straordinario festivo:

a) quello compiuto nelle domeniche e negli altri giorni riconosciuti festivi a norma dell'art. 27 ("Orario di lavoro – Giorni festivi e riposi – Festività soppresse") del presente Contratto, dal lavoratore addetto a mansioni per le quali il riposo cade di domenica.
Ogni ora di lavoro straordinario festivo di cui sopra viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60%;

b) quello compiuto, in relazione al turno di lavoro, in uno dei giorni considerati festivi (escluse le domeniche in quanto solamente tali, eccezion fatta per la Pasqua) a norma dell'art. 27 ("Orario di lavoro – Giorni festivi e riposi – Festività soppresse") del presente Contratto, dal lavoratore addetto a lavori per i quali è consentito il riposo settimanale non di domenica.
Ogni ora di lavoro festivo di cui sopra viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60% .

Lavoro notturno – straordinario notturno – straordinario notturno festivo

6. Si considera lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato dal lavoratore tra le ore 20 e le 6.

7. E' considerato lavoro notturno agli effetti legali, quello effettivamente prestato tra le ore 23 e le ore 6.

8. Nei confronti dei lavoratori notturni, di cui alla definizione contenuta nel D. Lgs. n.66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, il periodo di riferimento - ai sensi dell'art. 13 ("Durata del lavoro notturno") dello stesso decreto - sul quale calcolare il limite delle 8 ore nelle 24 ore, è calcolato come media su base annuale.

9. Ogni ora di lavoro notturno non in turno prestata, anche eccezionalmente, dal lavoratore in regime di lavoro ordinario in giorni non festivi, viene compensata con un'indennità pari alla maggiorazione del 50% sulla retribuzione oraria.

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

11. Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestata dal lavoratore in giorno riconosciuto festivo a norma dell'art. 27 ("Orario di lavoro – Giorni festivi e riposi – Festività soppresse") viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 75%.

12. Le maggiorazioni retributive e le riduzioni di orario previste nel presente Contratto, sia a titolo specifico per il lavoro notturno che in generale, attuano le indicazioni contenute nell'art. 13, comma 2, del citato D. Lgs. n. 66/2003.

* * *

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

14. Non è riconosciuto né compensato il lavoro straordinario, festivo, notturno, che non sia stato ordinato dall'Azienda.

15. Salvo giustificati motivi di impedimento, il lavoratore è tenuto a compiere, nei limiti consentiti dalla legge, il lavoro straordinario, festivo, notturno e ferme restando le cause di esclusione previste dalle vigenti disposizioni legislative.

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

17. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17 comma 5, lett. a) del D. Lgs. n. 66/2003, per i lavoratori con funzioni direttive - escluso il personale addetto ad attività in turno/semiturno – o aventi possibilità di decisione autonoma in materia di tempi di lavoro, le Parti, in sede aziendale, definiranno eventuali diverse soluzioni per tenere conto delle prestazioni eccedenti l'orario normale contrattuale. Le Parti, durante il confronto, che dovrà esaurirsi entro 30 giorni, non assumeranno iniziative unilaterali.

Dichiarazione a verbale

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

2) *Estensione di talune disposizioni contenute nell'art. 30 ("*Reperibilità*") al personale non reperibile* - Quanto previsto dai commi 7, 8, 8 bis, 9 e 9 bis dell'articolo 30 ("Reperibilità") si applica anche nei confronti del personale non reperibile chiamato a svolgere lavori non programmati.

Art. 29
Trattamento turnisti e semiturnisti

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 ("Orario di lavoro – Giorni festivi – Festività Soppresse") del presente CCNL (commi 8 - 12) in materia di orario di lavoro e ferma restando l'applicabilità del trattamento economico previsto per la generalità dei lavoratori nel caso di lavoro notturno e/o straordinario, coloro che prestano servizio in turno hanno diritto alla corresponsione dei seguenti compensi che saranno inclusi nella retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto:

a) per turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne (due prestazioni diurne ed una notturna) 11% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza;

b) per turni che impegnino solo due prestazioni giornaliere 5,5% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza;

c) per turni che impegnino solo due prestazioni giornaliere con riposo settimanale di domenica 3,6% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza;

d) per altri particolari casi di turni avvicendati la misura dell'indennità – che comunque per le due tipologie di turno a) e b) non potrà superare le percentuali massime ivi stabilite – verrà definita a livello aziendale.

Sostituzione turnisti

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

Assenze dal servizio

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

Prestazioni lavorative ordinarie nella giornata di domenica

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

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

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

Cambio mansioni

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

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

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

a) passaggio di categoria;

b) corresponsione fissa e continuativa di nuove indennità.

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

11. La presente normativa si applica anche nel caso di infortunio o malattia professionale che, determinando una situazione invalidante, non consentano più lo svolgimento di mansioni in turno e abbiano dato titolo a rendita da parte dell'INAIL, nonché in caso di malattia che determini la

definitiva inidoneità al lavoro in turno. L'accertamento su tale definitiva inidoneità verrà effettuato, su iniziativa dell'Azienda, da parte di Ente pubblico o Istituto specializzato di diritto pubblico.

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

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

Avvicendamento

14. Compatibilmente con le disponibilità ed esigenze aziendali, per i turnisti con 15 anni di anzianità in turno continuo avvicendato, le Aziende avvieranno, di norma al di fuori dell'orario di lavoro su domanda degli interessati, azioni di addestramento o riqualificazione per posizioni di lavoro non in turno.
Al lavoratore così avvicendato viene applicato il trattamento previsto in caso di cambio mansioni.

Tredicesima e quattordicesima mensilità

15. In raccordo con quanto previsto dall'art. 40 ("Tredicesima e quattordicesima mensilità") del presente CCNL, nella retribuzione utile agli effetti della tredicesima e della quattordicesima mensilità per i lavoratori turnisti saranno computate, anche nel caso di temporanea sospensione dell'attività della centrale o del gruppo al quale il lavoratore è addetto, le seguenti voci:

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

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

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

Sospensione attività impianti

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

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

Disposizioni finali

20. Il trattamento previsto nei confronti del personale turnista è fissato a fronte ed a compensazione del complesso dei disagi che l'esecuzione del lavoro in turno continuo avvicendato comporta rispetto alla normale condizione dei lavoratori che prestano la loro opera con costanza di orario nei giorni feriali della settimana, quali a titolo esemplificativo quelli derivanti da:

a) l'alternanza dell'orario di lavoro giornaliero;

b) l'impegno ad entrare in turno e di cambiare turno ove ciò sia richiesto dall'organizzazione del lavoro e, comunque, ogni qualvolta sia necessario in sostituzione di turnisti assenti;

c) il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica e la non coincidenza con il sabato del sesto giorno settimanale non lavorato;

d) l'eventualità che fra due giorni di "riposo settimanale" intercorrano più di sei giorni di calendario (ancorché intervallati dal "sesto" giorno non lavorato);

e) la mancata consecutività dei predetti due giorni (sesto giorno e riposo settimanale) e la loro cadenza in giorni variabili nelle diverse settimane anche se prefissati nello schema di turno;

f) la mancata libertà nelle giornate festive cadenti nel turno di lavoro;

g) la necessità di permanere ininterrottamente nel posto di lavoro durante la prestazione in turno con la conseguente impossibilità o, quantomeno, maggiore difficoltà di usufruire di determinati istituti contrattuali (ad es.: assemblee in orario di lavoro; permessi);

h) i maggiori vincoli nella programmazione delle ferie;

i) le maggiori difficoltà nell'utilizzazione dei mezzi pubblici in relazione agli orari di turno;

j) l'incertezza di avere il cambio turno nell'orario previsto;

k) i tempi di prolungamento dell'orario in occasione del cambio turno.

21. Sono fatti salvi i trattamenti collettivi in atto alla data di sottoscrizione del presente Contratto derivanti da contrattazione collettiva a livello nazionale o aziendale sulla base dell’art. 3 (“Inscindibilità e interpretazione del Contratto - Successione dei contratti”) del CCNL e le situazioni aziendali di miglior favore.

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

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

NORMA TRANSITORIA

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) *Ex CCNL Federelettrica 1996* - Entro il 30 giugno 2020 in sede aziendale le parti procederanno con specifico accordo sindacale all’applicazione dell’art. 29 del CCNL in sostituzione delle corrispondenti disposizioni del CCNL Federelettrica del 9 luglio 1996.

2) *Impianti a basso fattore di utilizzo* - Per tutte le aziende del settore a prescindere dalla disciplina collettiva applicata in materia di turni, le Parti a livello aziendale sono impegnate, al verificarsi di eventi che sottopongono gli impianti a un basso fattore di utilizzo a definire, attraverso accordo sindacale aziendale, intese modificative della normativa contrattuale vigente.
Per basso fattore di utilizzo degli impianti si intende un significativo scostamento tra le ore di produzione effettive e quelle teoriche realizzabili, di carattere non occasionale, con giornate a zero ore di funzionamento.

3) *Riorganizzazioni e Transizione energetica* - In relazione ai processi di riorganizzazione legati alla transizione energetica e ai processi di acquisizione e fusione, per tutte le aziende del settore a prescindere dalla disciplina collettiva applicata in materia di turni, le Parti a livello aziendale sono impegnate, a definire, attraverso accordo sindacale aziendale, intese modificative della normativa contrattuale vigente.

Art. 30
Reperibilità

Definizione e articolazione

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

2. La reperibilità può essere richiesta:

a) secondo articolazioni settimanali, da contenersi di norma una settimana su quattro, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, in ragione di 5 giorni, eccettuati i giorni di riposo, ferie e festività di cui all'art. 27 ("Orario di lavoro - Giorni festivi e riposi – Festività soppresse") del presente Contratto, ferma restando peraltro la possibilità di cui al 3° comma del presente articolo; eventuali situazioni diverse saranno esaminate, su richiesta sindacale, a livello aziendale, secondo le prassi in atto;

b) per singole giornate della settimana e precisamente:

b.1) per ciascuna delle giornate settimanali di normale attività lavorativa;

b.2) per il sesto giorno della settimana, in relazione alla distribuzione dell'orario settimanale in cinque giorni. La reperibilità per il sesto giorno può essere richiesta anche in aggiunta a quella di cui al precedente punto a);

b.3) per le giornate festive di cui all'art. 27 ("Orario di lavoro - Giorni festivi e riposi – Festività soppresse") del presente Contratto;

c) in sede aziendale potranno essere previste forme di reperibilità per frazione della giornata di normale attività lavorativa e/o forme orarie con articolazioni settimanali differenti e la definizione dei relativi importi previo accordo con le competenti Organizzazioni sindacali.

3. La reperibilità a periodi alterni di durata settimanale può anche essere richiesta, secondo turni che prevedano impegno di reperibilità di durata superiore a cinque giorni consecutivi.
Resta fermo che in tali casi, qualora il lavoratore reperibile nel settimo giorno sia chiamato a svolgere prestazioni per un numero di ore pari o superiore a quattro, il giorno di riposo

compensativo, da concedersi a norma della prima Dichiarazione a Verbale annessa all'art. 27 ("Orario di lavoro - Giorni festivi e riposi – Festività soppresse"), sarà libero da impegni di reperibilità.

Trattamento economico

4. Ai lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità compete, per ogni giornata di effettivo espletamento di tale servizio, un'indennità in cifra nelle misure di seguito indicate a partire da ottobre 2022.

	Orario settimanale in 5 giorni
Giornaliera	Importo in cifra pari a € 15,26
Sesto giorno (giornaliera)	Importo in cifra pari a € 32,99
Festivo (giornaliera)	Importo in cifra pari a € 53,13

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

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

Trattamenti complementari per interventi effettuati

6. Al fine di tener conto degli adempimenti di carattere complementare imposti al lavoratore reperibile in dipendenza della prestazione richiestagli fuori dell'orario di lavoro, con necessità di raggiungere il luogo dell'intervento, vengono riconosciuti i seguenti trattamenti:

1) al lavoratore reperibile viene corrisposto forfettariamente, al fine di tener conto del tempo occorrente a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro, l'equivalente di un'ora di viaggio nel valore del 150%*;*
2) inoltre, qualora la durata della prestazione sia inferiore alle tre ore, detto lavoratore ha diritto a percepire - in aggiunta al compenso per il lavoro straordinario effettivamente compiuto - un'indennità pari alla normale retribuzione oraria maggiorata della percentuale prevista per il lavoro straordinario relativamente al tempo mancante al raggiungimento dell'ora superiore;
3) nel caso in cui, non esistendo mezzi pubblici di trasporto tali da consentire un sollecito intervento e non potendo usufruire di mezzi aziendali, il lavoratore reperibile usi il proprio mezzo per raggiungere la sede di lavoro od il luogo dell'intervento, le spese di viaggio andranno rimborsate con riferimento analogico alle tariffe previste per i "rimborsi spese chilometriche" dagli accordi di secondo livello secondo la prassi in atto.

*

* *

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

7. In conformità a quanto previsto dall'art. 27 ("Orario di lavoro - Giorni festivi e riposi – Festività soppresse") del presente CCNL, gli interventi compiuti fra le ore 22 e le ore 6 del mattino successivo danno titolo, per tener conto delle esigenze di ordine fisiologico, e fermo restando l'adeguata protezione di cui al comma 9, a periodi di permesso retribuito nei seguenti termini:

- per interventi notturni inferiori a tre ore: posticipazione dell'inizio dell'orario di lavoro del mattino stesso pari alla durata dell'effettiva prestazione lavorativa;
- per interventi notturni pari o superiori a tre ore e sino a sei ore: ripresa del lavoro al pomeriggio (dopo l'intervallo meridiano);
- per interventi notturni superiori a 6 ore: ripresa del lavoro il giorno successivo.

8. Per la valutazione della durata di ogni intervento notturno, di cui al precedente comma 7 si tiene conto, oltre che della durata dell'effettiva prestazione lavorativa, del tempo occorrente per raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro, nella misura convenzionale di un'ora di viaggio.

8.bis A partire da ottobre 2022, qualora l'intervallo tra due interventi notturni sia pari o inferiore a 2 ore, l'orario ai fini del calcolo del riposo fisiologico sarà considerato continuativo.
Tale previsione non è cumulabile con analoghe protezioni o situazioni di miglior favore già esistenti a livello aziendale per i lavoratori con mezzo a casa che potranno essere oggetto di verifica a livello aziendale.

Adeguata protezione - permessi aggiuntivi

9. Le Parti concordano le misure atte a garantire una adeguata protezione dei lavoratori reperibili qualora il riposo giornaliero - fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati - risulti, anche tenendo conto dei riposi fisiologici di cui al comma 7, comunque inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24.
In tali casi il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti fino a concorrenza delle suddette 11 ore di riposo giornaliero.
Detti permessi sono da fruire possibilmente mediante la posticipazione dell'orario di lavoro della giornata successiva a quella in cui si è prestato il servizio di reperibilità e comunque non oltre la settimana successiva all'intervento.

9 bis. Le Parti concordano, altresì, che in relazione a quanto previsto al comma 2 lettera a) del presente articolo, laddove con riferimento ad un periodo semestrale, si verifichi un impegno di reperibilità ordinaria superiore alla frequenza di norma di 1 su 4, si darà luogo a riposi aggiuntivi nelle misure di seguito indicate:

a. oltre 55 giorni di impegno in reperibilità, maturazione di 1 giorno di riposo
b. oltre 60 giorni di impegno in reperibilità, maturazione di 1 giorno e mezzo di riposo
c. oltre 65 giorni di impegno in reperibilità, maturazione di 2 giorni di riposo

Al fine di consentire una puntuale gestione di quanto previsto nel presente comma l'applicazione della norma avrà luogo a partire da gennaio 2023.

Reperibilità speciale

10. Nei confronti dei lavoratori ai quali sia richiesto di prestare un servizio di "reperibilità speciale" - da effettuare cioè nelle immediate vicinanze di una diga, secondo quanto prescritto dall'art. 15 del DPR 1° novembre 1959, n. 1363 – compete, per ogni giornata di effettivo espletamento del servizio, un'indennità in cifra fissa secondo modalità che saranno regolate da

specifici accordi di secondo livello secondo la prassi in atto. Le Parti confermano che, durante il servizio di reperibilità speciale, non sussistono impedimenti alla fruizione del riposo da parte del dipendente nel periodo non impegnato dall'esercizio dell'attività che il lavoratore può essere chiamato a svolgere; le Parti, altresì, confermano, per tale forma di reperibilità, ai sensi della premessa dell'art. 27 ("Orario di lavoro - Giorni festivi e riposi – Festività soppresse") del presente CCNL, le discipline collettive, ivi comprese le specifiche previsioni su pause, riposi giornalieri e settimanali, già vigenti anche a livello aziendale e gli ulteriori accordi coerenti con la premessa dell'art. 27 ("Orario di lavoro- Giorni festivi e riposi – Festività soppresse") - che potranno essere in futuro realizzati.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 31
Ferie

1.Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo proporzionale ai mesi di servizio prestati nell'anno come appresso specificato con decorrenza della retribuzione:
- 20 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 8 anni compiuti;
- 1 ulteriore giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre gli 8 anni fino ad un massimo di 24 giorni lavorativi.

A partire dall'anno 2023:
- 20 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 6 anni compiuti;
- 1 giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre i 6 anni fino ad un massimo di 24 giorni lavorativi

A partire dall'anno 2025:
- 20 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 3 anni compiuti;
- 1 giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre i 3 anni fino ad un massimo di 24 giorni lavorativi

2. Dal computo dei suddetti giorni viene escluso il sabato che, agli effetti delle ferie, è considerato giornata non lavorativa, nel caso di ripartizione dell'orario di lavoro in cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì.

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

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

5. Nel caso di provate esigenze di servizio o su esplicita richiesta del lavoratore, le ferie possono essere fruite fino al 30 aprile dell'anno successivo.

6. La risoluzione del rapporto, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate in proporzione ai mesi di servizio prestati.

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

8. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui nel periodo delle ferie stesse sopraggiunga un'infermità di natura tale da comportare un ricovero ospedaliero pari a 24 ore, regolarmente certificato, anche di un solo giorno, ovvero una malattia non inferiore a giorni 3. Detto periodo di malattia si computa dal giorno in cui perviene all'unità di appartenenza del lavoratore, nell'arco del normale orario di lavoro, la comunicazione dell'insorgenza della malattia stessa. Resta ovviamente inteso che i giorni di interruzione delle ferie per effetto della malattia o del ricovero non comportano automatico prolungamento del programmato periodo di ferie.

Dichiarazioni a verbale

1) *Ferie nel primo anno di assunzione* - Ai lavoratori regolati dal Contratto vengono accordati, nell'anno solare di assunzione, tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi dell'anno stesso intercorrenti tra la data della assunzione medesima ed il 31 dicembre immediatamente successivo.
Inoltre, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga prima del compimento del primo anno di servizio, si detrae dall'ammontare del trattamento di "fine lavoro" di competenza del lavoratore licenziato l'importo corrispondente ai dodicesimi di ferie da lui fruiti in più rispetto ai mesi di effettivo servizio prestati.
2) *Computo ferie in caso di assenze nel corso dell'anno* - Le ferie sono concesse al lavoratore in proporzione al servizio prestato nell'anno. Tuttavia, in linea di correntezza, non è da apportare nessuna decurtazione al numero di giorni di ferie spettanti al lavoratore in relazione alla sua anzianità, ove i periodi di assenza dal servizio per malattia non superino complessivamente nell'anno i mesi sei. Superato tale periodo, resta affidato alle Aziende valutare se ed entro quali limiti dare applicazione al principio della concessione delle ferie in proporzione al servizio effettivamente prestato.
3) *Spettanza ferie in caso di ripartizione orario di lavoro su sei giorni* - Qualora la ripartizione dell'orario di lavoro settimanale sia in sei giorni, il periodo di ferie spettante ai lavoratori viene così stabilito:

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

A partire dall'anno 2023:

- 24 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 6 anni compiuti;
- 1 giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre i 6 anni fino ad un massimo di 26 giorni lavorativi

A partire dall'anno 2025:

- 24 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 3 anni compiuti;
- 1 giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre i 3 anni fino ad un massimo di 26 giorni lavorativi

4) *Festività infrasettimanali cadenti in periodo di ferie* – Le festività infrasettimanali cadenti in periodo di ferie non vengono computate come giornate di ferie.

Art. 32
Assenze - Permessi e brevi congedi - Cariche pubbliche - Aspettativa

Assenze

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

Permessi e brevi congedi

2. Al lavoratore che ne faccia domanda, l'Azienda può accordare permessi e brevi congedi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Al riguardo costituisce giustificato motivo la richiesta di permessi non retribuiti da parte di lavoratrici/lavoratori:

- per malattia di figli in età compresa tra i 3 e i 12 anni fino ad un massimo di 7 giorni annui comprensivi di quelli eventualmente riconosciuti dalla legislazione in materia e fatti salvi ulteriori giorni definiti a livello aziendale;

- che hanno assunto la tutela volontaria dei minori stranieri non accompagnati ai sensi della legge n. 47/2017 fino ad un massimo di 15 giorni e fatti salvi ulteriori giorni definiti a livello aziendale.

3. Al lavoratore potranno essere concessi congedi per eventi e cause particolari e per la formazione, secondo quanto previsto dagli artt. 4, 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive modificazioni ed integrazioni, da definire a livello aziendale.

3 bis Al fine di conciliare le esigenze tecnico organizzative – produttive delle Aziende con la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/ 1992 e successive modificazioni ed integrazioni, il lavoratore è tenuto ad una pianificazione, di norma mensile, di tali permessi e comunque garantendo, salvo casi di comprovata urgenza, almeno un preavviso minimo di tre giorni rispetto al primo giorno di fruizione; la necessità di variazione o annullamento rispetto ai permessi già programmati deve essere tempestivamente comunicata.

4. Fermo restando quanto stabilito dalle disposizioni vigenti in materia, permessi retribuiti, non computabili come ferie, potranno essere concessi ai lavoratori in occasione di eventi di carattere familiare e personale di particolare importanza (esempio: nascita, visite selettive e attitudinali di leva, visite mediche di controllo da parte dei competenti organismi del Servizio sanitario nazionale, dell'INPS o dell'INAIL; testimonianze in processi civili o penali per cause di servizio conguagliandosi, in quest'ultimo caso, la retribuzione con l'importo delle indennità eventualmente percepite dal lavoratore).

5. In occasione del matrimonio o unione civile prevista dalla legge, il lavoratore ha diritto ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabile come ferie, senza decurtazione della retribuzione.

Le Parti condividono l'esigenza di sviluppare ulteriormente azioni che sostengano la paternità e la condivisione dei compiti di cura nei confronti dei figli e supportino le famiglie in occasione della nascita, adozione o affidamento di minori e a tal fine promuovono l'attivazione di iniziative a livello aziendale e la diffusione delle migliori pratiche presenti nel settore.

Cariche pubbliche

6. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Aspettativa

7. Fermo restando quanto stabilito dalle disposizioni di legge vigenti in materia, al lavoratore non in prova può essere concesso, per motivi da valutarsi in via discrezionale dall'Azienda e purché questo non pregiudichi l'andamento del servizio, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno, senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità a qualsiasi fine. In situazioni eccezionali, correlate ad esempio ad opportunità di accrescimento delle conoscenze, competenze e professionalità del lavoratore o a situazioni familiari rilevanti, potrà essere riconosciuto un periodo di aspettativa anche superiore ad un anno e comunque fino ad un massimo di 24 mesi.

8. Al termine dell'aspettativa l'Azienda assegna all'interessato un posto di lavoro di categoria e inquadramento pari a quella dell'interessato comportante l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle da lui svolte prima dell'aspettativa.

9. L'aspettativa superiore ai 15 giorni decurta proporzionalmente la spettanza ferie annua.

Dichiarazione a verbale

1) *Legge 23 agosto 2004, n. 226 – Sospensione del servizio obbligatorio di leva* - Le Parti si danno atto che gli effetti di quanto previsto dall'art. 33 CCNL elettrici 18.2.2013 ("Servizio militare/Servizio civile"), relativamente all'adempimento degli obblighi di leva, sono sospesi a decorrere dal 1° gennaio 2005, in virtù di quanto previsto dal D. Lgs. 8 maggio 2001, n. 215 e dalla legge 23 agosto 2004, n. 226 *(la legge n. 226/2004 è stata abrogata dall'art. 2268 co. 1 n. 1029 del D. Lgs. n. 66/2010)*.

CAPITOLO 6
CLASSIFICAZIONE

Art. 33
Classificazione del personale

Classificazione del personale

1. La classificazione del personale ha carattere dinamico in relazione alle modifiche nel tempo delle qualifiche determinate dalla introduzione e/o revisione dei progetti di riassetto organizzativo.

2. I lavoratori, in funzione delle mansioni loro affidate, sono inquadrati in un'unica scala classificatoria in gruppi/categorie, secondo le declaratorie di seguito specificate.

3. Tale classificazione unica nulla innova in merito alle differenze ancora esistenti tra quadri, impiegati ed operai stabilite dalla normativa previdenziale, fiscale, sindacale e civile.

Categoria quadri

4. L'appartenenza alla categoria quadri è disciplinata dal 1° comma del successivo art. 34.

Gruppo A

5. *Categoria As superiore* - Appartengono alla categoria As superiore i dipendenti che svolgono mansioni che, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle della categoria As, hanno un contenuto professionale di maggior rilievo per il più elevato grado di presenza di: facoltà di rappresentanza attribuita dall'Azienda, funzioni di sovraintendenza e di coordinamento di altri lavoratori, contenuto specialistico particolarmente elevato delle mansioni.

6. *Categoria As* - Appartengono alla categoria As i dipendenti che svolgono mansioni di concetto con funzioni direttive di particolare importanza per la loro ampiezza e natura, oppure per la rilevante dimensione dell'unità cui sono preposti in relazione alla struttura organizzativa dell'Azienda, ovvero mansioni di particolare importanza per il contenuto specialistico che implichino responsabilità di identico livello.

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

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

Gruppo B

9. *Categoria Bs superiore* - Appartengono alla categoria Bs superiore i dipendenti che svolgono funzioni che, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle della categoria Bs, hanno un contenuto professionale di maggior rilievo per il più elevato grado di presenza di: facoltà di rappresentanza attribuita dall'Azienda, funzioni di sovraintendenza e di coordinamento di altri lavoratori, contenuto specialistico particolarmente elevato delle mansioni.

10. *Categoria Bs* - Appartengono alla categoria Bs i dipendenti che svolgono funzioni di concetto di particolare importanza per la loro ampiezza e natura oppure per la rilevante estensione dell'ufficio, del reparto o dell'impianto cui sono addetti in relazione alla struttura organizzativa dell'Azienda.

11. *Categoria B1 superiore* - Appartengono alla categoria B1 superiore i dipendenti che svolgono funzioni che, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle della categoria B1, hanno un contenuto professionale di maggior rilievo per il più elevato grado di presenza di: facoltà di

rappresentanza attribuita dall'Azienda, funzioni di sovraintendenza e di coordinamento di altri lavoratori, contenuto specialistico particolarmente elevato delle mansioni.

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

13. *Categoria B2 superiore* - Appartengono alla categoria B2 superiore i dipendenti che svolgono funzioni che, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle della categoria B2, assumono un contenuto professionale di maggiore rilievo anche per la maturazione di una esperienza di mestiere.

14. *Categoria B2* - Appartengono alla categoria B2 i dipendenti che eseguono lavori che richiedono una qualificata e provetta capacità tecnico-pratica o amministrativa conseguibile attraverso un necessario tirocinio o mediante preparazione avuta in scuole professionali e che, comunque, compiono a regola d'arte i lavori di maggiore importanza, relativi alla loro specialità di mestiere.

Gruppo C

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

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

17. A partire dal mese di ottobre 2022 viene abolita la categoria C2.

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

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

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

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

d) nel caso di svolgimento di più mansioni aventi diverso valore professionale, quelle più qualificate costituiscono l'elemento determinante per l'inquadramento in categoria A1 o categorie superiori, se svolte con carattere di prevalenza;

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

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

Documento condiviso sulla Classificazione del personale – 18 luglio 2013

In relazione all'impegno contenuto nel CCNL del 5 marzo 2010, le Parti hanno sviluppato un'articolata trattativa finalizzata alla revisione del sistema della classificazione con l'obiettivo di

valorizzare la competenza dei lavoratori e di favorire lo sviluppo della professionalità in modo integrato ed efficace con l'organizzazione aziendale.

La trattativa, avviata nel corso della vigenza contrattuale, è poi confluita nel contesto del più ampio negoziato del rinnovo ed ha messo in luce una particolare complessità dovuta a molteplici fattori.

È emersa in definitiva la molteplicità dei sistemi organizzativi di riferimento e dei sistemi professionali ad essi connessi.

Le Parti si sono pertanto date atto dell'esigenza di procedere con gradualità, realizzando per fasi successive il progetto di un nuovo sistema di classificazione.

Come primo passaggio, esse concordano di procedere al conglobamento dell'ex indennità di contingenza nei minimi tabellari con conseguente riparametrazione della vigente ampia scala inquadramentale con la connessa ridefinizione dei coefficienti relativi alla paga giornaliera ed oraria e dei trattamenti economici parametrati sui soli minimi tabellari (vedi in merito modifiche introdotte nell'art. 35 "Struttura retributiva" – *art. 38 nella nuova numerazione*).

Le Parti si impegnano altresì a proseguire nei lavori, con l'intento di tracciare un percorso negoziale che ne consenta la compiuta, sia pur graduale, definizione e conseguente attuazione nel medio termine e cioè, possibilmente a partire dal prossimo ciclo contrattuale.

Dichiarazioni a Verbale

1) Con riferimento alle azioni intraprese ed agli impegni assunti nel "Documento condiviso sulla Classificazione del personale" di cui all'art. 21 "Classificazione del personale" del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico del 18 luglio 2013 (*art. 33 nella nuova numerazione*), le Parti convengono quanto segue.
   All'interno di Gruppi Industriali interessati, in relazione alle peculiarità dei modelli organizzativi complessi le Parti possono definire con specifiche intese in sede aziendale sistemi di classificazione coerenti con le esigenze di efficienza e flessibilità organizzativa, nella considerazione delle competenze e dei contenuti tipici delle attività e dell'organizzazione del lavoro, anche diversi da quelli di cui all'art. 21 del presente CCNL (*art. 33 nella nuova numerazione*).
   Le predette intese, stipulate con gli organismi sindacali aziendali e/o territoriali di cui all'art. 3 ("Assetti contrattuali") del presente CCNL *(art. 7 nella nuova numerazione)*, identificano comunque idonei meccanismi di raccordo di tali sistemi con la struttura retributiva e la corrispondente scala parametrale di cui al presente CCNL.
   Le Parti si danno atto che quanto sopra costituisce – con esclusivo riferimento alla regolamentazione contenuta nel presente articolo - norma attuativa della previsione contenuta nell'ultimo capoverso della Parte Terza del Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria–Cgil, Cisl e Uil 10 gennaio 2014 e Confservizi-Cgil, Cisl e Uil del 10 febbraio 2014.

PROTOCOLLO NUOVE PROFESSIONALITA', COMPETENZE EMERGENTI E CLASSIFICAZIONE - 11 settembre 2024

PREMESSA
In relazione a quanto previsto dall'art.33 del CCNL 18/7/22 è stata istituita la commissione paritetica nazionale che ha svolto l'incarico assegnato, secondo quanto riportato nel presente documento e nell'allegato elenco con la descrizione dei profili professionali presi in considerazione.
In primis, è stata effettuata una riflessione di carattere generale sulle esperienze maturate nelle aziende in tema di professionalità presenti, richieste e caratteristiche del settore elettrico. Negli anni infatti, l'effetto combinato dei cambiamenti tecnologici e organizzativi, ha visto da un lato la scomparsa o forte riduzione di attività e figure di minor contenuto professionale, dall'altro

l'emergere di nuove professionalità e specializzazioni, oltre che di nuove modalità di lavoro collegate all'evoluzione organizzativa che ha comportato di norma la riduzione dei livelli gerarchici e la definizione di ruoli caratterizzati da maggior integrazione funzionale e una diversa articolazione di autonomia e responsabilità.
Quanto sopra, peraltro, ha trovato conferma e concreto riconoscimento nei confronti del personale del settore, traducendosi negli anni in una costante crescita del livello medio degli inquadramenti (cosiddetto parametro medio contrattuale).
Tutto questo è stato oggetto di analisi e approfondimento nello studio svolto nel 2018 con il Politecnico di Torino "Dagli elettroni ai Bit. Le trasformazioni del lavoro nel settore elettrico".
Tale studio ha analizzato i processi di innovazione e digitalizzazione nei vari ambiti organizzativi e gli effetti che la disponibilità di grandi quantità di dati (IOT, big data, nuovi strumenti di lavoro) ha manifestato sul ruolo del fattore umano ai vari livelli dell'organizzazione e sulle politiche di gestione e sviluppo delle risorse.
Al contempo, i processi connessi alla transizione energetica, in particolare gli obiettivi di decarbonizzazione, hanno determinato importanti ripercussioni sul personale coinvolto e in generale una diversa fisionomia dell'intero settore sotto il profilo del business, dei perimetri di competenza e degli attori in campo.
A fronte di ciò, le Parti, fin dal rinnovo contrattuale del 2019 hanno previsto la costituzione di una distinta area contrattuale utile a gestire nell'ambito del CCNL elettrici alcune attività emergenti (efficienza energetica, servizi commerciali, piccole rinnovabili) in diversi casi ricadenti nel perimetro applicativo di altri contratti collettivi. Tale previsione si è concretizzata con l'accordo del 11 giugno 2021 che ha definito la disciplina speciale che fa parte integrante del CCNL 18/7/22.

INDIVIDUAZIONE FILIERE, PROFILI E COMPETENZE

Ciò premesso, il lavoro della Commissione ha preso avvio con la ricognizione delle nuove professionalità e competenze emergenti, partendo dalle aree maggiormente impattate (area digital Information technology, rinnovabili etc.) per poi considerare altresì l'impatto della digitalizzazione, dell'innovazione tecnologica e della transizione energetica sui mestieri elettrici tradizionali e i relativi effetti sull'autonomia e sulla polivalenza delle attività svolte.
Come elemento di contesto, è importante sottolineare come l'organizzazione del lavoro, ferme restando le peculiarità specifiche aziendali, ormai da tempo ha visto in generale il superamento delle strutture gerarchiche caratterizzate da ruoli/mansioni rigidamente distinti e definiti, in favore di modelli organizzativi flessibili, particolarmente nelle aree più impattate dall'innovazione e dalle transizioni digitale ed energetica, nei quali vengono ad assumere un particolare rilievo le "competenze" e gli elementi di carattere soggettivo che caratterizzano lo svolgimento di un ruolo e in definitiva il contributo del singolo lavoratore ai processi produttivi e ai risultati aziendali.
Analogamente si è cercato, avendo riguardo al resto della popolazione operante in aree e mestieri più tradizionali, di individuare figure che maggiormente sono state impattate dalle innovazioni e trasformazioni di cui sopra, caratterizzate da una modifica significativa dei ruoli aziendali svolti e delle competenze richieste nel mutato contesto organizzativo. In tale contesto, sono state contemplate alcune figure inerenti alle attività di servizi commerciali ed assistenza ai clienti, restando peraltro immutate le regole di definizione dell'ambito di applicazione del CCNL.
E' evidente infatti, che i processi digitali e i cambiamenti tecnologici e organizzativi hanno coinvolto tutte le aziende e tutte le persone a prescindere da livello e aree di appartenenza, mettendo a disposizione nuovi strumenti di lavoro e modalità di interazione all'interno dei team e delle strutture, con possibilità di crescita e arricchimento professionale secondo modalità diverse da quelle classiche in essere nell'ambito di strutture gerarchiche articolate.
In alcuni casi, sono stati identificati dei profili partendo dalle figure professionali emergenti già indicate nel sopracitato studio del 2018 "Dagli elettroni ai bit", in altri casi più che singole figure sono stati evidenziati ambiti o filoni di attività, nuovi o comunque rilevanti dal punto di vista delle competenze richieste e messe in campo con gradualità e sfumature diverse.
Nell'elenco allegato, che fa parte integrante del presente protocollo, è riportato l'elenco finale dei profili oggetto di analisi, evidenziando per ciascuno area e subarea di appartenenza, descrizione sintetica delle attività, competenze e capacità richieste e scolarità correlate, da intendersi queste ultime come normale riferimento per i nuovi inserimenti, fermo restando la possibilità di coprire il profilo in funzione dell'esperienza e professionalità diversamente acquisite.

INSERIMENTO DEI PROFILI NEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

Per quanto riguarda infine l'inserimento dei profili nel sistema classificatorio, a fronte della varietà di situazioni concretamente riscontrate nelle varie realtà, che presentano una significativa escursione nei livelli professionali, fermo restando la condivisione del set di conoscenze e

competenze, ma con diverso grado di presenza a livello individuale delle stesse a seconda delle mansioni assegnate e concretamente svolte, si è operato nei seguenti termini:
Per i profili/ ruoli caratterizzati da un ampio ventaglio inquadramentale, si sono indicati fino a tre livelli di cui uno rappresentativo di una dotazione di competenze “di base”, un secondo riferibile ad una condizione “intermedia”, ed un ultimo di “alta” espressione del bagaglio professionale. I tre livelli, denominati “base”, “intermedio” e “alto”, si intendono quindi riferiti ad una diversa gradazione del contenuto professionale delle attività svolte.
Per altri profili/ruoli più “strutturati”, per i quali in molti casi a livello aziendale sono previsti appositi accordi che definiscono percorsi evolutivi con determinate tempistiche e verifiche, si è indicato come riferimento il livello riconosciuto a fronte dell’accertata piena acquisizione e padronanza dell’insieme di competenze caratteristiche del ruolo, secondo le modalità specificamente definite negli accordi e regolamentazioni aziendali.
Ai livelli come sopra declinati corrispondono indicazioni di collocazione inquadramentale da intendersi quale mero riferimento per il settore. Ne consegue che l’applicazione dei riferimenti inquadramentali agli specifici contesti, in funzione di elementi di distinzione legati alla maggiore o minore complessità organizzativa e/o dimensione aziendale, può comportare oscillazioni verso l’alto o verso il basso delle medesime, nel rispetto dei criteri di inquadramento del personale, come fissati dal comma 18 dell’articolo 33.
A tale proposito, resta in particolare confermata la possibilità che alcuni profili, in determinate condizioni, laddove si abbia titolarità di posizioni organizzative di maggior rilievo o il possesso di contenuti specialistici particolarmente elevati, siano ricondotti all’area quadri (art.34 CCNL).
Resta inoltre confermato quanto previsto dal CCNL ed eventuali accordi aziendali integrativi relativamente alle modalità e condizioni inquadramentali di ingresso in azienda (es. apprendistato). Analogamente resta confermato quanto previsto nell’appendice al CCNL relativamente alla disciplina speciale delle attività di cui art.1 lettere E) F) e DAV (efficienza energetica, servizi commerciali assistenza ai clienti, piccole rinnovabili).
In definitiva, i profili, le competenze e i livelli così determinati riportati nell’elenco allegato, per quanto nutrito, vengono pertanto ad assumere un valore come riferimento esemplificativo di carattere indicativo per il settore, analogamente a quanto previsto in ingresso per le varie tipologie di apprendistato, utile anche per mettere a fuoco le competenze (vecchie e nuove) maggiormente ricercate dalle aziende e a orientare rispetto alle stesse programmi e piani formativi e le azioni di politiche attive interne al settore e nei confronti delle istituzioni ed enti preposti (es. atlante generale dei lavori e delle qualificazioni).
Ciò rappresenta altresì un ulteriore ausilio per la più corretta assegnazione in azienda delle posizioni e degli inquadramenti, nell’ambito del contesto tecnico organizzativo in cui si svolge il ruolo, coerentemente con i requisiti delle declaratorie e i criteri attuativi di cui al citato art.33.

* * *

Sulla base di quanto sopra, le Parti condividono le conclusioni del lavoro della Commissione e ritengono con questo che sia stato positivamente compiuto quanto concordato in sede di rinnovo contrattuale del 18/7/22, valendo il presente documento e relativo elenco dei nuovi profili come integrazione dell’art.33 CCNL, ferma restando la verifica congiunta della fase applicativa a livello aziendale.
Le Parti si impegnano a proseguire, attraverso la commissione, l’approfondimento orientato alla definizione di un nuovo sistema classificatorio, adeguato alle esigenze produttive delle imprese e di valorizzazione delle professionalità espresse dai lavoratori e fermo restando il ruolo sindacale di rappresentare, tutelare ed assistere i lavoratori.

Art.34
Quadri

1. Appartengono alla categoria Quadri, ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190, i titolari delle posizioni organizzative di maggior rilievo che hanno un ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale ed il restante personale e svolgono funzioni di particolare importanza per il più elevato contenuto professionale delle mansioni, intendendosi per tali quelle nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovraintendenza e coordinamento di altri lavoratori, autonomia nella gestione di risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati.

2. La categoria Quadri si articola su due livelli in funzione del differente grado di contenuti manageriali e/o specialistici delle mansioni esercitate, cui corrispondono due livelli retributivi così come individuati nella tabella dei minimi contrattuali riportata in calce all'art. 38 ("Struttura retributiva").

3. I Quadri aventi titolo al minimo superiore sono quelli che svolgono mansioni con contenuto professionale di maggior rilievo per il più incisivo coinvolgimento nella traduzione funzionale ed operativa delle direttive aziendali, nella attuazione degli obiettivi e per le maggiori responsabilità nella gestione delle risorse umane e strumentali.

4. In considerazione del ruolo funzionale svolto, i lavoratori appartenenti alla categoria Quadri possono essere destinatari di specifiche procure. La loro attribuzione sarà decisa dall'Azienda, valutando le concrete situazioni organizzative in cui operano i singoli Quadri.

5. Tenuto conto della specificità della funzione svolta dai Quadri nel contesto organizzativo aziendale anche come dinamici promotori di innovazione e sviluppo, le politiche di formazione saranno indirizzate al più efficace e concreto sostegno dell'attività e del ruolo dei Quadri, nonché ad un permanente e sistematico aggiornamento ed arricchimento delle competenze tecnico professionali e delle capacità gestionali.

6. Viene confermato particolarmente per i Quadri il diritto ad accedere alla titolarità di brevetti per innovazioni tecniche realizzate nelle Aziende, nonché la possibilità di pubblicazione nominativa, previa autorizzazione delle Aziende stesse, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte.

7. È confermata l'applicazione dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in tema di assicurazione contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. Da tale copertura assicurativa sono esclusi i casi di dolo o colpa grave del dipendente.

DICHIARAZIONI A VERBALE

1) *Ex livello di funzione per i Quadri* – Si precisa che i due minimi per la categoria Quadri di cui al comma 2 del presente articolo e riportati nella tabella "minimi contrattuali" in calce all'art. 38 ("Struttura retributiva") sono comprensivi degli importi nelle precedenti contrattazioni denominati "livelli di funzione", rispettivamente nella misura dell'8% e 16%.

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

Art. 35
Mutamento Temporaneo di Mansioni

1. L’assegnazione temporanea a mansioni superiori alla categoria di appartenenza, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, diventa definitiva dopo 6 mesi continuativi salvo diversa volontà del lavoratore. In tal caso il lavoratore può peraltro continuare a svolgere anche le mansioni della categoria di provenienza.
2. Nel caso invece di assegnazione allo svolgimento di mansioni inerenti ad una categoria superiore a quella di appartenenza per sostituzione di lavoratore per il quale sussista il diritto alla conservazione del posto, la durata di detta assegnazione non può essere superiore a quella massima, legislativamente o contrattualmente prevista per la conservazione del posto.
3. Qualora il lavoratore sia chiamato temporaneamente a disimpegnare mansioni rientranti in categoria superiore alla propria, dovrà essergli corrisposta – con decorrenza dal primo giorno – in aggiunta alla sua retribuzione, un’indennità temporanea pari alla differenza trai minimi contrattuali integrati delle due categorie.
4. Nel caso in cui l’affidamento di mansioni di categoria superiore sia previsto per un periodo eccedente il mese, verrà data comunicazione scritta al lavoratore della data di inizio del temporaneo mutamento di mansioni e, successivamente, di quella di cessazione di detto mutamento.

CAPITOLO 7

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 36
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, per assicurare la loro impiegabilità, 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 crescita sostenibile e inclusiva, di sviluppo occupazionale, di contributo al processo di integrazione europea, il modello formativo deve essere configurato prendendo a riferimento le seguenti linee guida:

- Osmosi "scuola/lavoro" per assicurare l'avvicinamento delle istituzioni formative alle esigenze delle aziende e agevolare l'inserimento nel mondo del lavoro contrastando la disoccupazione giovanile;
- Costruzione di percorsi formativi per i giovani neo assunti che promuovano il diffondersi delle nuove professionalità connesse all'evoluzione tecnologica e digitale;
- Crescita e sviluppo delle competenze professionali delle risorse e adeguamento delle conoscenze/abilità professionali - tenuto conto della naturale obsolescenza delle competenze - per portarle continuamente "al passo" delle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- Accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e trasformazione organizzativa interessanti il settore in relazione al processo di transizione energetica e alla innovazione digitale, noto come Industria 4.0, con rilevanti impatti sui modelli organizzativi, produttivi e di business. A tal fine è necessario investire nell'acquisizione e nel consolidamento delle competenze digitali e tecnologiche necessarie;
- Sviluppo dell'impiegabilità delle risorse umane, nel rispetto della *diversity*, garantendo la flessibilità necessaria per fronteggiare nelle Aziende il dinamismo evolutivo creato dai processi di riposizionamento aziendale e rafforzando il profilo di potenziale ricollocabilità dei lavoratori all'interno ed all'esterno del settore in caso di crisi o riorganizzazione aziendale;
- Promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro;
- Impulso e sostegno alla cultura dell'inclusione e della diversità e dell'integrazione intergenerazionale;
- Impulso e sostegno alla attività di trasferimento delle competenze in relazione al ricambio generazionale che si sta manifestando in tutte le aziende;
- Supporto alla crescita e diffusione di relazioni industriali di qualità investendo su una consapevole formazione delle Parti Sociali.

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 l'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, *(formazione mirata)*;

e) ai dipendenti interessati da processi di riposizionamento aziendale e/o di cambiamento di ruolo nei percorsi di mobilità interna per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità in relazione ai compiti assegnati, in un'ottica di proficuo reimpiego *(formazione a sostegno del cambiamento e reindirizzo professionale)*.

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.
In relazione a quanto sopra, nelle imprese con oltre 50 dipendenti, potrà essere costituita una commissione bilaterale sulla formazione o in alternativa, la RSU identificherà, nel proprio ambito, il delegato alla formazione che dovrà essere in possesso di adeguate competenze per seguire la tematica della formazione. A tal fine saranno definiti appositi moduli formativi sulla formazione destinati al delegato alla formazione che avrà i seguenti compiti:

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 proposte dalle aziende, con individuazione delle aree tematiche e delle relative modalità di fruizione, con riferimento alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, alle normative sulla sicurezza, all'apprendimento di nuove procedure e metodologie di lavoro al fine di rispondere in modo adeguato ed efficace alle esigenze di mercato e di qualità.

5. In relazione ai fabbisogni formativi individuati ai sensi del precedente comma, a livello aziendale è progettata un'offerta formativa tale da assicurare, ad ogni lavoratore a tempo indeterminato, il coinvolgimento in iniziative formative individuali o collettive, pari a un minimo di 28 ore pro-capite nel triennio, che si eleva a 32 ore a partire dal 2023, ~~e~~ a 40 ore a partire dal 2024, 45 ore a partire dal 2026 e 50 ore dal 2027. In tale monte ore non si computa la

formazione in materia di sicurezza e salute. Nell'ambito del monte ore sopra indicato, per una quota pari a 8 ore pro-capite nel triennio, i lavoratori interessati possono attivarsi per scegliere corsi di formazione nell'ambito di un catalogo di offerte formative disposto a livello aziendale nel rispetto di una percentuale di assenza contemporanea pari di norma al 3% del personale in forza nell'unità produttiva. A livello aziendale potranno essere previste, a scelta dei lavoratori, anche ulteriori iniziative formative aggiuntive per la cui partecipazione potranno essere utilizzate le spettanze di giornate/ore di assenza retribuita nelle disponibilità del lavoratore in base ai diversi istituti contrattuali.

Tenuto conto dell'impatto sul settore elettrico della transizione energetica e digitale e dell'esigenza di potenziare l'innovazione e l'occupabilità che richiede un investimento straordinario in ambito formativo, le Parti condividono altresì, l'impegno ad attuare per il triennio 2025-2027 iniziative formative per una media pro capite non inferiore a 52 ore.

L'applicazione di quanto previsto dal presente comma è oggetto di verifica da parte del delegato alla formazione o della commissione bilaterale aziendale sulla formazione, in conformità alle previsioni di cui ai commi 4 e 8 del presente articolo.

6. Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute e fermo restando il principio generale che prevede l'erogazione della formazione di norma durante l'orario di lavoro, si conviene quanto segue: anche in relazione a quanto previsto dall'art. 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53, le iniziative formative previste ai punti c) d) e) del comma 3 del presente articolo possono collocarsi anche al di fuori dell'orario di lavoro senza dar luogo a corresponsioni per lavoro straordinario, una volta esaurite le spettanze previste dal comma 5, resta ferma l'erogazione durante l'orario di lavoro per la formazione rientrante nei piani attivati con accordo sindacale (es. FNC, ecc), nonché la formazione sulla sicurezza del lavoro ai sensi dell'art. 37, comma 12 , TU D. Lgs n. 81/2008 s.m.i.

7. In attesa del libretto formativo del cittadino, fatte salve le prassi aziendali in atto, le diverse attività formative saranno registrate secondo le indicazioni fornite con il modello allegato, al fine di valorizzare l'esperienza del lavoratore e le conoscenze acquisite durante il suo percorso professionale; la formazione svolta deve essere documentata e certificata per essere considerata valida a tutti i fini consentiti dalla legge. L'attestazione delle attività formative, che conterrà anche le indicazioni riguardo i soggetti erogatori della formazione, sarà fornita al dipendente, su richiesta dello stesso; tale attestazione potrà avvenire anche con modalità digitali. Al riguardo tenuto conto del documento programmatico dell'11 settembre 2024 dell'Organismo Bilaterale per la Formazione del settore Elettrico (OBF) è prevista l'attivazione del libretto formativo digitale del lavoratore a livello di settore in cui mettere in trasparenza le competenze e le conoscenze acquisite quale strumento oggettivo per l'attestazione della formazione effettuata.

Commissione bilaterale sulla formazione a livello aziendale

8. Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 300 dipendenti, potrà essere costituita, su richiesta di una delle Parti e in conformità a quanto previsto dal precedente comma 4, una Commissione Bilaterale sulla formazione, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto ed in rappresentanza della Direzione aziendale. Tale Commissione formula proposte congiunte ed elabora progetti per lo sviluppo di iniziative formative, individuando gli strumenti bilaterali e le modalità più idonee rispetto ai dipendenti e alle varie realtà organizzative. In specifico 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) analizzare la pianificazione e i risultati dei progetti di formazione in relazione ai nuovi inserimenti al fine di accrescere le competenze e l'occupabilità dei dipendenti;

c) esaminare le esigenze formative aziendali, con individuazione delle aree tematiche e delle relative modalità di fruizione, con riferimento alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, alle normative sulla sicurezza, all'apprendimento di nuove procedure e metodologie di lavoro al fine di rispondere in modo adeguato ed efficace alle esigenze di mercato e di qualità;

d) individuare i percorsi formativi di sostegno alla ricollocazione e riconversione e alla analisi della pianificazione e dell'andamento dei progetti formativi, nonché delle esigenze occupazionali;

e) svolgere il ruolo di raccordo con i Fondi interprofessionali per la formazione inerenti le procedure di finanziamento in conformità degli specifici accordi sindacali attuativi. A tal fine si presterà attenzione alle nuove esigenze formative emergenti anche sulla base di studi e ricerche mirate sui cambiamenti in atto nel settore.

Con l'obiettivo di facilitare la realizzazione dei compiti sopra evidenziati, all'inizio dell'anno l'Azienda predisporrà una proposta di Piano di formazione periodica che, sulla base delle esigenze formative rilevate, definisca le linee guida degli interventi formativi articolati a partire dagli indirizzi enunciati nel presente articolo. Tale piano costituirà oggetto di valutazione approfondita - da effettuarsi entro un periodo congruo - da parte della Commissione bilaterale che potrà formulare osservazioni, pareri, ovvero avanzare richieste di approfondimento, integrazione e modifica.
Al fine di favorire lo scambio di esperienze sviluppate nel settore e la diffusione delle migliori
pratiche, le Commissioni Bilaterali aziendali, effettueranno annualmente una compiuta informativa sulle attività svolte di cui ai punti a, b, c, d, e all'Organismo Bilaterale di settore.
A tale Organismo saranno inoltre trasmessi da parte delle Aziende i progetti formativi per l'apprendistato professionalizzante relativi ad ulteriori nuove qualifiche aziendali rispetto a quelle indicate nell'art. 15 ("Apprendistato") del CCNL.

Organismo Bilaterale per la Formazione del settore Elettrico (OBF) e nuovo ruolo nelle politiche attive

9. Le Parti condividono l'esigenza di valorizzare e rafforzare il modello bilaterale in tema di formazione, con l'obiettivo di rendere operativo un efficace polo di riferimento del settore, idoneo a intercettare i fabbisogni formativi e a facilitare, orientare e supportare l'impegno formativo ed a tal fine convengono di riqualificare il ruolo e i compiti dell'Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF) del settore elettrico.

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

11. Tale Organismo è formato da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il

presente CCNL. Il relativo regolamento attuativo e di funzionamento, definito con accordo delle Parti stipulanti, costituisce parte integrante allegata al presente CCNL.

12. A tale Organismo sono affidati i seguenti compiti:

- esame della normativa vigente, sia nazionale che a livello comunitario;
- analisi dei fabbisogni formativi del settore e monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore;
- confronto e scambio di informazioni e valutazioni relative alle attività svolte dagli Organismi bilaterali per la formazione eventualmente operanti a livello aziendale anche ai fini della valorizzazione e diffusione delle migliori pratiche rilevate nel settore;
- sviluppo congiunto di iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni reali con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento;
- promozione di proposte atte a favorire il dialogo delle Aziende con le Istituzioni formative di ogni ordine e grado per favorire esperienze di alternanza scuola lavoro e di apprendistato duale ed iniziative di orientamento al mondo del lavoro;
- analisi sulle iniziative formative relative all'aggiornamento in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative, al sostegno ai processi di digitalizzazione e di transizione energetica, nonché alle esigenze richieste dalle politiche di qualità e dal mercato; in tale sede saranno esaminate anche le iniziative attivate a livello aziendale sulla formazione 4.0 e sui relativi accordi aziendali previsti dalle normative vigenti;
- elaborazione di piani di "formazione mirata", cioè finalizzata alla riqualificazione delle competenze e/ professionalità ed al reimpiego delle risorse per agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro delle aziende del settore.
- esame delle proposte di iniziative formative a sostegno della ricollocazione e riconversione professionale e riqualificazione dei lavoratori;
- proposte sulla modalità di certificazione della formazione svolta;
- aggiornamento su nuove qualifiche settoriali di Apprendistato professionalizzante non incluse nell'art. 15 ("Apprendistato"), e dei relativi progetti formativi per attivazione di contratti di apprendistato professionalizzante;
- monitoraggio sulle normative e procedure elaborate dalle varie Istituzioni in materia di formazione per la verifica della coerenza con le esigenze del settore, nonché allo scopo di individuare, in collegamento con le Istituzioni interessate, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale;
- promozione presso i Ministeri competenti e presso FONDIMPRESA e FONSERVIZI di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore elettrico;
- elaborazione congiunta di progetti e iniziative formative rivolte alle Aziende, alle organizzazioni sindacali e RSU per supportare relazioni industriali consapevoli su tematiche di impatto per il mondo del lavoro e per il settore elettrico, in relazione al processo di transizione energetica in atto.

Politiche Attive

13. Tenuto conto della situazione di profonda trasformazione del lavoro, in cui la pandemia ha accelerato alcune tendenze già in atto nel mercato del lavoro comunemente ricondotte alla Quarta rivoluzione industriale e alla transizione ecologica, le Parti sono consapevoli che il settore elettrico è chiamato a svolgere un ruolo importante e di traino nell'attuale scenario industriale. Le nuove sfide non possono essere affrontate soltanto in un'ottica difensiva ed

assumono valenza strategica le politiche attive i cui effetti positivi potranno riguardare la società nel suo complesso, cogliendo in pieno le prospettive e l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

In tale contesto l'Organismo Bilaterale per la Formazione del settore Elettrico - tenuto conto dell'esperienza positiva già maturata con il protocollo di solidarietà occupazionale del 25 gennaio 2017 - assume un ruolo propositivo sulle politiche attive su due direttrici:

a) Iniziative a sostegno della valorizzazione dei percorsi di ricollocazione dei lavoratori a fronte di situazioni di criticità

b) Iniziative a sostegno della partecipazione dei giovani al mercato del lavoro per contrastare la carenza di un'offerta adeguata alla domanda delle aziende che investono e crescono e che hanno necessità di trovare competenze adeguate.

14. Per quanto riguarda le iniziative di politiche attive di cui alle lettere a) e lettera b), tenuto conto della proposta OBF condivisa in data 11 settembre 2024 sono previsti i seguenti filoni di intervento

<u>Occupabilità e competenze</u>

Il primo filone di analisi/intervento sarà incentrato sul tema dell'occupabilità e sugli strumenti per sostenere la spendibilità e la portabilità nel mercato del lavoro, e prioritariamente fra le Aziende del Settore Elettrico, delle competenze acquisite, anche nei contesti non formali, dal lavoratore nel corso dell'intera vita professionale. In tale contesto, nell'ambito delle iniziative già delineate per la valorizzazione delle attività formative in azienda, verrà realizzato un libretto formativo digitale del lavoratore in cui "mettere in trasparenza" le competenze e le conoscenze e la loro evoluzione e consentire la "portabilità" di tali informazioni in caso di necessità di ricollocazione.

Tale Libretto avrà valenza, a tutti gli effetti, all'interno del settore elettrico, in quanto costituirà uno strumento oggettivo per l'attestazione della formazione effettuata e delle competenze acquisite dal lavoratore.

La realizzazione degli interventi di messa in trasparenza delle competenze acquisite dal lavoratore, in particolare attraverso l'operatività del libretto formativo digitale, potrà contribuire ad anticipare soluzioni rispetto a criticità emergenti sull'occupabilità e l'evoluzione delle professionalità e , laddove si creino le condizioni per l'attivazione di quanto previsto dal Protocollo di solidarietà occupazionale del 25/1/2017, altresì alla migliore gestione dei processi di ricollocazione da parte del relativo Organismo Bilaterale.

Le Parti condividono l'opportunità di avviare un percorso finalizzato all'integrazione dell'Atlante del lavoro, da arricchire con i profili professionali e le competenze relative ai mestieri del settore elettrico. Tale processo utilizzerà le risultanze dei lavori svolti dalla Commissione paritetica nuove professionalità in merito all'analisi dei nuovi fabbisogni professionali e formativi e all'evoluzione delle competenze/conoscenze necessarie per lavorare nel settore.

<u>Orientamento in ingresso</u>

Il secondo filone sarà legato all'orientamento (PCTO, incontri/testimonianze nelle scuole) e all'ingresso nel mercato del lavoro, anche approfondendo modalità di inserimento come l'apprendistato duale.

Su tali tematiche saranno organizzati degli incontri per esaminare il mismatch tra domanda e offerta di lavoro e per divulgare esperienze virtuose all'interno del settore. Infatti, una grande difficoltà è stata riscontrata in materia di formazione duale, che risulta ancora

troppo marginale, soprattutto alla luce delle difficoltà che incontrano le aziende di dimensioni minori nell'organizzarla.

15. Le iniziative e progettualità che saranno messe in campo dall'Organismo bilaterale Formazione avranno la funzione di favorire:

- L'occupabilità e la spendibilità, nelle aziende e all'interno del Settore, delle competenze acquisite dal lavoratore nel corso dell'intera vita professionale, nell'ottica di prevenire gli effetti dei processi di obsolescenza delle competenze legate all'attuale contesto di transizione energetica e digitale;
- La promozione di un più rapido e proficuo inserimento nelle attività aziendali di risorse già parzialmente o sufficientemente formate e/o certificate.
- Lo sviluppo di azioni mirate al superamento del mismatch in fase di ingresso.

E' inoltre confermato il ruolo dell'Organismo bilaterale Formazione di indirizzare, proporre ed elaborare iniziative propedeutiche ad un miglior orientamento nel mercato del lavoro per focalizzare le competenze emergenti richieste nel settore elettrico, oltre che di supporto e monitoraggio dei relativi processi, anche favorendo il rapporto con le Istituzioni Pubbliche per rappresentare le criticità del settore e per proporre eventualmente le iniziative più opportune da attuare.

Art. 37
Diritto allo studio

1. Ai lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, Università, statali pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali verranno concessi permessi retribuiti in misura da concordarsi aziendalmente.
2. Sono fatte salve le discipline aziendali già vigenti alla data di entrata in vigore del CCNL 24 luglio 2001.
3. In assenza di accordo aziendale, a decorrere dal 1° gennaio 2020, ai lavoratori studenti in occasione degli esami saranno riconosciuti permessi retribuiti nelle seguenti misure:
   - giorni lavorativi 11 (undici) per gli esami di licenza di scuola media inferiore;
   - giorni lavorativi 16 (sedici) per gli esami di licenza di scuola media superiore;
   - per ogni esame inerente il ciclo di istruzione terziaria (ITS, Laurea triennale/magistrale o a ciclo unico, master universitario, dottorato di ricerca), non più di una volta per lo stesso esame e fatto comunque salvo quanto previsto dall'art. 10, comma 2 della legge n. 300/1970, 1 ulteriore giorno lavorativo per esami fino a 6 cfu e 2 giorni lavorativi per esami con cfu superiori.
4. I permessi previsti dal precedente comma verranno concessi limitatamente al conseguimento del primo titolo di studio ai diversi livelli indicati.
5. Permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro capite sono assegnati ai lavoratori che conseguono il titolo di scuola media dell'obbligo presso scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o altri titoli di studio individuati in sede aziendale comunque finalizzati a migliorare e ampliare la propria preparazione con riferimento all'attività svolta in azienda.
6. In relazione al piano di studio individuato all'inizio del triennio, le 150 ore potranno essere usufruite mediante concentrazione anche in un solo anno.

7. Complessivamente il lavoratore non potrà comunque fruire di permessi retribuiti in misura superiore a 50 ore per ciascun anno scolastico previsto nel piano di studi.
8. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 3% della forza occupata con il minimo di un lavoratore, fermo restando che dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.
9. A far data dal compimento del 5° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i lavoratori potranno richiedere un "congedo per la formazione" nei limiti ed alle condizioni previste dall'art. 5 della Legge 8 marzo 2000 n.53.
10. A richiesta dell'azienda, il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.
11. I permessi di cui al presente articolo non sono in nessun caso cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi derivanti da contrattazione collettiva aziendale.

CAPITOLO 8

TRATTAMENTI ECONOMICI

Art. 38
Struttura retributiva

1. La retribuzione mensile è composta dalla somma delle seguenti voci: minimo contrattuale integrato di cui alla tabella riportata in calce al presente articolo (risultante dal conglobamento dei minimi tabellari in atto fino alla data del 1° aprile 2013 e dell'ex indennità di contingenza[1]) e dai corrispettivi eventualmente spettanti a titolo di aumenti periodici di anzianità e di merito, nonché dagli importi "ad personam" riferiti agli ex istituti contrattuali dei supplementi dei minimi, aumenti biennali/scatti di anzianità, dei livelli salariali di categoria.
2. A tutti gli effetti, la retribuzione giornaliera ed oraria si ottiene dividendo la retribuzione di cui al comma 1 rispettivamente, per 26 e 168,60.
3. In aggiunta alla retribuzione, vengono corrisposti i seguenti emolumenti:
   - tredicesima e quattordicesima mensilità, disciplinate dall'art. 40 ("Tredicesima e quattordicesima mensilità");
   - elemento distinto della retribuzione (EDR), pari a € 10,33 di cui al Protocollo 31 luglio 1992.
4. Inoltre, al verificarsi dei presupposti fissati negli articoli del presente Contratto, è prevista l'erogazione delle seguenti indennità/compensi:
   - turno/semiturno
   - ore notturne
   - reperibilità
   - mancato preavviso spettante in caso di spostamento del riposo settimanale
   - mancato riposo settimanale in giorno domenicale almeno 1 settimana ogni 4
   - ore viaggio
   - mancata esecuzione lavoro programmato
   - rischio cassa/maneggio danaro
   - utilizzo del certificato di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore di 1° grado
   - lavori sotto tensione
   - utilizzo del certificato di qualificazione per l'esecuzione di saldature
   - capo formazione
   - lavori gravosi
   - bilinguismo
   - guida
   - lavoro festivo e straordinario
   - ore ordinarie domenicali turno/semiturno
   - assegni "ad personam"
5. La retribuzione di cui al comma 1 del presente articolo e le altre indennità ed i compensi espressamente previsti dal presente Contratto sono fissati al lordo delle imposte e delle trattenute di legge e di Contratto e vengono corrisposti a mensilità posticipate, al netto delle imposte e trattenute stesse, nonché delle trattenute per multe, sospensioni ed assenze ingiustificate.

[1] Si prende a riferimento quella annessa all'art. 35 CCNL elettrici 5 marzo 2010

6. Durante il periodo della fruizione delle ferie, oltre alla “retribuzione”, così come definita al comma 1 del presente articolo, continuano ad essere corrisposti, ove esistenti, gli assegni “ad personam” per “riduzione orario”, nonché le indennità fisse mensili.
7. Il trattamento economico in caso di malattia od infortunio, salva diversa specificazione, corrisponde a quello di cui al precedente comma 6, limitando l’erogazione delle predette indennità ad un periodo coincidente con quello delle ferie spettanti, maggiorato di 15 giorni all’anno.

DICHIARAZIONI A VERBALE

1) *Assegni “ad personam”* - Si chiarisce che i cosiddetti assegni “ad personam” in atto nei confronti di alcuni lavoratori seguiranno le sorti delle corresponsioni dalle quali traggono origine (esempio: assegni di merito, indennità particolari, livelli salariali di categoria, ecc.).
2) *Ex supplementi dei minimi ed Aumenti biennali/scatti di anzianità “ad personam”* - Vale quanto specificatamente stabilito nell’art. 39 (“Aumenti periodici di anzianità”).
3) *Passaggio di categoria a seguito di mutamento mansioni* - In tutti i casi di passaggio definitivo in categoria superiore, il lavoratore ha diritto al minimo contrattuale integrato stabilito per tale categoria, conservando in cifra gli aumenti periodici di anzianità e gli importi “ad personam” a titolo di ex “supplementi minimi” e di ex “aumenti biennali/scatti di anzianità” già acquisiti; vengono invece assorbiti sino alla concorrenza della differenza fra i due minimi contrattuali integrati gli importi “ad personam” ex “livelli salariali di categoria” (soppressi dal 1992), gli aumenti di merito, nonché gli altri assegni “ad personam”, salvo che, per questi ultimi, sia specificatamente previsto il loro “non assorbimento” in caso di passaggio di categoria.
4) *Retribuzione per festività infrasettimanali non lavorate* - Si ribadisce che la retribuzione mensile di cui al comma 1 costituisce il corrispettivo per tutte le giornate di lavoro ordinario prestato dal dipendente senza diritto da parte di questi a compenso alcuno per le festività infrasettimanali non lavorate.
5) *ERI* - Si chiarisce che sono parte integrante della retribuzione di cui al comma 1 gli importi corrisposti a titolo di ex elementi retributivi integrativi (ERI) ai sensi dei precedenti contratti collettivi.
6) *Importi in cifra* - Per effetto dell’individuazione dell’importo dei minimi e dell’ex indennità di contingenza in misura unica a livello di CCNL, le eventuali differenze rispetto a dette voci di retribuzione così come risultanti dalle precedenti contrattazioni di livello nazionale saranno conservate in cifra non assorbibile ai lavoratori in servizio alla data di stipula del CCNL 24 luglio 2001. Tali importi rientrano nel concetto di retribuzione così come definito dal comma 1 del presente articolo.
7) A far data dal 1° aprile 2013 il computo delle indennità, che il presente CCNL e/o le precedenti normative di carattere nazionale tuttora vigenti stabiliscono in percentuale sul valore degli ex minimi tabellari, confluiti nei “minimi contrattuali integrati”, viene effettuato sottraendo dall’importo di detti minimi contrattuali integrati i valori dell’ex indennità di contingenza, utilizzando gli ex divisori giornaliero ed orario, pari rispettivamente a 25 e 167.

Minimi contrattuali integrati

Scala parametrica		Da 1° /4/2025		Da 1°/4/2026		Da 1°/4/2027		Da 1°/10/2027		aumento a regime
		Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)	
QS	255,07	127,71	4115,33	92,23	4207,56	92,23	4299,79	99,33	4399,12	411,50
Q	228,89	114,60	3692,95	82,77	3775,71	82,77	3858,48	89,13	3947,61	369,26
ASS	202,04	101,15	3259,62	73,06	3332,68	73,06	3405,73	78,67	3484,41	325,94
AS	189,10	94,68	3050,90	68,38	3119,27	68,38	3187,65	73,64	3261,28	305,06
A1S	181,14	90,69	2922,60	65,50	2988,10	65,50	3053,60	70,54	3124,14	292,23
A1	172,84	86,54	2788,67	62,50	2851,16	62,50	2913,66	67,31	2980,97	278,84
BSS	164,59	82,41	2655,60	59,52	2715,11	59,52	2774,63	64,09	2838,72	265,53
BS	157,58	78,90	2542,40	56,98	2599,38	56,98	2656,35	61,36	2717,72	254,22
B1S	150,15	75,18	2422,59	54,29	2476,88	54,29	2531,17	58,47	2589,64	242,23
B1	143,41	71,80	2313,78	51,85	2365,63	51,85	2417,49	55,84	2473,33	231,35
B2S	133,93	67,06	2160,86	48,43	2209,28	48,43	2257,71	52,15	2309,87	216,07
B2	124,62	62,39	2010,61	45,06	2055,67	45,06	2100,73	48,53	2149,26	201,04
CS	110,50	55,32	1782,73	39,95	1822,69	39,95	1862,64	43,03	1905,67	178,26
C1	100,00	50,07	1613,45	36,16	1649,61	36,16	1685,77	38,94	1724,71	161,33

Aumento medio a regime €290 su parametro medio 179,76 valore punto 29,80

Allegato all'art. 38

PROTOCOLLO SUL TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Premessa

Il CCNL individua il trattamento economico complessivo (**TEC**) che è costituito dal trattamento economico minimo (**TEM**) e dai trattamenti economici riconosciuti dal CCNL comuni a tutti i lavoratori del settore in materia di Welfare (Previdenza complementare di cui all'art. 46, Assistenza sanitaria integrativa di cui all'art. 47, Copertura assicurativa contro la premorienza da malattia di cui all'art. 51) e di Produttività.

2. Incremento retributivo complessivo (TEC)

L'incremento retributivo complessivo per il triennio 2025-2027 sarà costituito dalle seguenti componenti:

a) Incremento dei minimi (TEM)
b) Welfare
c) Produttività

Le Parti hanno convenuto di anticipare la verifica degli scostamenti inflattivi rispetto al triennio 2022-24 - di cui al punto 3 del "Protocollo sul trattamento economico" allegato all'art. 38 del CCNL 18 luglio 2022 - prendendo a riferimento i dati a consuntivo della Comunicazione IPCA – NEI del 7 giugno 2024. Pertanto, per il triennio 2025-2027, in applicazione della metodologia di adeguamento degli scostamenti inflattivi contrattualmente convenuta, la prima tranche di aumenti del rinnovo includerà il consolidamento sui minimi dell'importo di 15 euro.
Inoltre, in via del tutto eccezionale, per valutare - ai fini della salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni - la situazione straordinaria di eccezionale crescita inflattiva verificatasi negli anni 2022 e 2023, viene quantificato un incremento retributivo complessivo, comprensivo dell'adeguamento dei 15 euro sopra indicato, stabilito sul parametro medio 179,76 in misura pari a euro 290 sui minimi, cui si aggiunge un ulteriore importo da allocare sul welfare pari a euro 5 dal 2026, che sale a euro 7 dal 2027 e un importo di euro 15 da allocare sul premio di risultato/produttività per gli anni 2025, 2026 e 2027.

a) **Incremento dei minimi (TEM)**

Nella tabella allegata all'art. 38 CCNL è precisato il valore riparametrato per ciascun livello di inquadramento dei singoli scaglioni di aumento, nonché il valore dei nuovi minimi tabellari.

Decorrenza	**1/04/2025**	**1/04/2026**	**1/04/2027**	**1/10/27**	**Totale**
incremento dei minimi	€ 90	€ 65	€ 65	€ 70	€ 290

b) **Welfare**

A decorrere dal 1° gennaio 2026, le Aziende verseranno ai Fondi di previdenza complementare di competenza operanti nel settore, ad incremento della misura della contribuzione a carico Azienda, un importo aggiuntivo in misura fissa pari a € 3 per il 2026 e a € 4 per il 2027 per ogni mensilità (14 mensilità) e destineranno all'Assistenza sanitaria integrativa un incremento per ogni mensilità (14 mensilità) pari a € 2 per il 2026 e pari a € 3 per il 2027.

c) **Produttività**

Il CCNL intende incentivare lo sviluppo virtuoso quantitativo e qualitativo della contrattazione di secondo livello verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività, qualità, efficienza, redditività, innovazione e a tal fine definisce una quota da destinare a produttività. In tale contesto, le Parti intendono, come ulteriore segnale di responsabilità nei confronti del Paese in una fase particolarmente delicata per il mondo dell'energia, correlare strettamente tale quota ad un innalzamento del livello di efficienza, efficacia e qualità del servizio elettrico.

Tale quota costituisce la componente destinata a definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale avendo come linea guida prioritaria il miglioramento della qualità del servizio elettrico ed utilizzando al riguardo anche i parametri tecnici misurati dall'Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente (ad esempio per la distribuzione, il numero e durata delle interruzioni, per vendita/mercato, il tasso di reclamosità e i tempi medi di emissione delle fatture, ecc).

La quota di incremento destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegare ad incrementi di produttività/redditività/competitività è annuale ed è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi.

L'importo sarà utilizzato per la definizione/incremento dei premi di risultato nel periodo considerato, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale.

Il valore di ciascun scaglione della quota sarà annualmente erogato a livello aziendale sotto forma di "una tantum" secondo le regole dei premi di risultato (commi 13 e seguenti dell'art. 44 "Premio di risultato" CCNL come integrati/precisati nelle specifiche normative aziendali) o secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato. Resta inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale, nell'anno successivo.

Decorrenza	2025	2026	2027
Incremento da destinare a produttività a livello aziendale	€ 210	€ 210	€ 210

3. **Metodologia di adeguamento a fronte di eventuali scostamenti inflattivi**

Al fine di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali previsti dal CCNL, è definita la seguente metodologia.
Al termine della vigenza contrattuale, in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata rispetto a quanto previsto (6%) per il calcolo degli aumenti del TEM di cui al precedente punto a), alla prima data utile del 2028 in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione e cioè giugno 2028, si procederà secondo le seguenti modalità:

- In caso di inflazione (IPCA al netto degli energetici importati previsione 2025-2027) superiore di almeno lo 0.5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo si procederà all'adeguamento, fino a concorrenza, dell'importo stanziato di € 15, pro quota sui minimi e sul premio di risultato, con decorrenza giugno 2028.

- In caso di inflazione compresa in un intervallo positivo o negativo +- 0.5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo non si prevedono variazioni sui minimi e l'importo stanziato di €15 resta consolidato in produttività e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il successivo rinnovo del CCNL.

- In caso di inflazione inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo non si procederà ad alcun consolidamento, fermo restando comunque la salvaguardia dei minimi come sopra definiti.

Art. 39
Aumenti periodici di anzianità

1. Il lavoratore matura il diritto, a decorrere dal compimento del primo biennio di anzianità di servizio, ad un aumento biennale secondo gli importi per ciascuna categoria di inquadramento di cui alla tabella in calce riportata per un massimo di cinque aumenti.

2. Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo al compimento del biennio.

3. Gli importi di detti aumenti periodici biennali maturati verranno esclusivamente conservati in cifra fissa in caso di successiva variazione generalizzata dei minimi e/o in caso di successivo passaggio di categoria.

4. La presente disciplina annulla e sostituisce tutte le precedenti normative contrattuali in materia di supplementi dei minimi e aumenti/scatti biennali di anzianità.

5. Nel corso di vigenza del presente CCNL si avvia il percorso di trasformazione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità per i lavoratori assunti a partire dal 1° gennaio 2020 nei cui confronti sono previste nuove misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare, come disciplinate dall'art. 46 ("Previdenza complementare") del CCNL, nell'ottica di valorizzare la funzione della previdenza complementare quale pilastro integrativo per i trattamenti pensionistici delle nuove generazioni .

6. A tali lavoratori assunti a partire dal 1° gennaio 2020 sarà tuttavia riconosciuta nell'arco di vigenza del CCNL la possibilità di optare - entro il periodo di 6 mesi dall'assunzione entro cui va esercitata la scelta della destinazione per il TFR - per il riconoscimento dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità; in tal caso la disciplina sulle misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare non trova applicazione nei loro confronti.

7. I lavoratori già in servizio alla data del 1° gennaio 2020, che non hanno ancora compiuto la piena maturazione dei cinque aumenti periodici di anzianità, possono chiedere, in relazione al periodo mancante a tale completa maturazione, l'applicazione della regolamentazione sulle misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare di cui all'art. 46 ("Previdenza complementare").
In tal caso, sono conservati in cifra fissa non assorbibile gli importi già percepiti a titolo di aumenti periodici di anzianità maturati alla data di presentazione della richiesta.
Per la decorrenza degli importi di dette misure periodiche si prende a riferimento la data in cui è stato conseguito l'ultimo aumento periodico di anzianità e, qualora il dipendente non avesse ancora maturato il primo aumento periodico, si prende a riferimento la data di assunzione. Ai fini della determinazione del numero degli importi da maturare di cui all'art. 46, CCNL, resta fermo che non spettano le misure periodiche per gli anni di anzianità di servizio che hanno già dato titolo alla percezione degli aumenti biennali.

8. La richiesta di applicazione delle sopracitate misure periodiche a sostegno della previdenza complementare è irrevocabile.

IMPORTI DEGLI AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Inquadramento	Importo €
QS	49,01
Q	46,33
ASS	43,07
AS	39,82
A1S	37,86
A1	35,74
BSS	33,72
BS	31,97
B1S	30,16
B1	28,46
B2S	26,13
B2	23,81
CS	20,30
C1	17,66

Dichiarazione a Verbale

1) *Lavoratori in servizio alla data di stipula del CCNL 24 luglio 2001* – Resta confermato quanto previsto dall'art. 36, comma 4, CCNL 24 luglio 2001

2) *Art. 39, comma 5 CCNL* – Il completamento del percorso di cui al presente articolo per i neo assunti è previsto al termine della vigenza del CCNL 11 febbraio 2025, previa verifica complessiva tra le Parti sull'efficacia delle nuove misure a sostegno del sistema previdenziale fermo restando gli importi di cui all'art 46 ("Previdenza complementare").

Art. 40
Tredicesima e Quattordicesima mensilità

1. Oltre alle normali competenze mensili, ai lavoratori saranno corrisposte ulteriori due mensilità (tredicesima e quattordicesima), di importo pari alla retribuzione spettante come disciplinata dal comma 1 dell'art. 38 ("Struttura retributiva"), per i mesi di seguito specificati:

- la tredicesima in occasione della ricorrenza natalizia;
- la quattordicesima unitamente alle competenze del mese di giugno.

2. Queste due mensilità aggiuntive sono riferite ad anno solare e quindi "maturano" da gennaio a dicembre di ciascun anno.

3. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno o nel caso di assenza non retribuita, il lavoratore, non in prova, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare di tali mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Art. 41
Indennità

Indennità rischio cassa /maneggio danaro

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

2. Al lavoratore che, pur svolgendo in prevalenza altre mansioni, abbia frequente maneggio o responsabilità di denaro, è corrisposta una adeguata indennità da concordarsi con il lavoratore stesso, eventualmente assistito dalle RSU.

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

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

Indennità lavori sotto tensione

4. In quanto in possesso di abilitazione AT1 o AT2 per lo svolgimento di lavori sotto tensione sulla rete AT, oppure di abilitazione MT1 e MT2 per lo svolgimento di lavori sotto tensione sulla rete MT, in conformità all'art. 82 d.lgs. 81/2008 e DM 4 febbraio 2011 e alle norme tecniche di riferimento, è riconosciuta agli interessati un'indennità pari al 25% del valore giornaliero del minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore per ogni

giornata di presenza in servizio. Le abilitazioni di cui sopra, in conformità ai decreti sopracitati, possono, inoltre, essere rilasciate con riferimento ad un ambito di competenze più limitato, in tal caso è corrisposta agli interessati un'indennità pari al 6,5% del valore giornaliero del minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore per ogni giornata di presenza in servizio. Le indennità di cui sopra sono cumulabili, qualora ne ricorrano i presupposti, con l'indennità lavori gravosi di cui al presente articolo.

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

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

Indennità "Capo-formazione"

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

Indennità lavori gravosi

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

Indennità di bilinguismo

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

Indennità di guida

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

Dichiarazione a Verbale

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

Art. 42
Rimborsi spese / Ore viaggio

Rimborsi spese

1. Al lavoratore in missione per motivi di servizio esplicitamente autorizzati spetta il rimborso delle spese sostenute, nei limiti e secondo le modalità stabilite dalle norme e dalle procedure aziendali, per viaggio – vitto – pernottamento.
Gli importi a titolo di rimborso forfetario per le spese derivanti dall'utilizzo, per motivi di servizio, dell'automezzo di proprietà del lavoratore verranno definiti a livello aziendale.

2. Per missioni della durata superiore ad un mese possono essere pattuite condizioni particolari con il lavoratore interessato, eventualmente assistito dalle RSU.

DICHIARAZIONI A VERBALE

1) *Prassi esistenti* - Sono fatte salve le vigenti prassi – a livello aziendale o territoriale – derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale su definizioni, modalità e limiti in materia e per i lavoratori che normalmente svolgono la loro attività in località diversa da quella ove è ubicata la loro sede di lavoro. Sono altresì fatte salve, ove esistenti, le normative in favore del personale c.d. "ex cantierista".

2) *Anticipi per spese da sostenere per cause di servizio* – Le Aziende, se richiesto, forniranno anticipi al lavoratore che deve a sostenere spese per motivi di servizio.

3) *Rimborso spese istruzione figli* – Cessano di avere efficacia a tutti gli effetti le disposizioni in materia di rimborsi spese istruzione figli derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale.

Ore viaggio

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

Art. 43
Abiti da lavoro e Servizio mensa

Abiti da lavoro

1. L'Azienda terrà in dotazione gli impermeabili per tutti i lavoratori, tecnici compresi, che svolgano la loro normale attività all'aperto e siano costretti a lavorare anche sotto la pioggia.

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

3. L'Azienda fornirà gratuitamente tute (in uno o due pezzi o camici) a quei lavoratori le cui mansioni lo rendano necessario.

4. L'Azienda fornirà gratuitamente le scarpe da montagna ai guardafili che svolgano la loro attività in zone di montagna o anche in zone montagnose di natura aspra e rocciosa.

5. Fornirà altresì agli autisti di autocarro e ai motociclisti una giacca invernale.

6. Ove ne prescriva l'uso, l'Azienda fornirà ai dipendenti capi di abbigliamento specifici e i relativi accessori.

Disposizione comune

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

Servizio mensa

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

Art 44
Premio di risultato

Premessa

1. La contrattazione aziendale con contenuti economici è prevista, in conformità alla disciplina sugli "Assetti contrattuali" di cui all'art. 7 del presente CCNL, per la istituzione di un premio di risultato volto ad incentivare la produttività del lavoro.

2. L'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, efficienza ed innovazione dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività, qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali. Il premio variabile, che sarà disciplinato in sede di contrattazione triennale di secondo livello prevista dall'art. 7 ("Assetti contrattuali") del CCNL sulla base di criteri e principi definiti dal presente articolo, è commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di tali progetti nonché all'andamento generale dell'Azienda e si caratterizza, per ciò stesso, come elemento variabile della retribuzione.

3. Allo scopo della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le Parti valuteranno preventivamente, in appositi incontri, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, tenendo presenti i provvedimenti emanati dagli Organismi competenti, con particolare riguardo, tra l'altro, agli obiettivi di recupero di produttività ed agli standard di qualità.

Criteri per la determinazione del premio

4. L'importo erogabile a titolo di premio di risultato verrà fissato dalle Parti nell'ambito della contrattazione triennale di secondo livello sulla base degli obiettivi di efficacia ed efficienza derivanti dalla realizzazione dei progetti di cui al presente articolo e in relazione agli obiettivi di redditività dell'Azienda, tenuto conto delle determinazioni assunte dagli Organismi di cui al precedente 3° comma anche in materia tariffaria con particolare riferimento al recupero di produttività.

5. Il premio deve essere determinato da un favorevole andamento economico dell'impresa in termini di produttività. Pertanto, in sede di elaborazione della struttura del premio di risultato, dovranno essere individuati meccanismi di interazione fra i richiamati obiettivi.

6. Il premio di risultato**,** che costituisce un istituto di carattere unitario, si potrà dunque articolare, in base a quanto definito in sede di contrattazione di secondo livello, in una o entrambe le seguenti due voci, tra loro interconnesse e collegate:

a) raggiungimento di obiettivi di redditività aziendale

b) incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione

e sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle due voci sopra indicate con ripartizione percentuale tra le stesse.

Redditività aziendale

7. La redditività aziendale è correlata all'andamento generale dell'Azienda. Essa è riferita ad obiettivi espressi dalle variazioni positive di voci di bilancio aziendale connesse con l'andamento generale dell'Azienda (ad esempio Margine Operativo Lordo o altro indice), che attestino – nell'ambito di livelli/intervalli predefiniti - un andamento favorevole, tenuto anche conto delle complessive condizioni di contesto.

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

Incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione

9. L'incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione si attua attraverso la individuazione ed il conseguimento di specifici obiettivi che possono riguardare Azienda, area, reparti, unità, gruppi ecc., e riferirsi, oltre ai risultati conseguiti in termini di efficienza tecnica ed economica, anche a quelli riferibili alla qualità del servizio, tenuto conto degli standard stabiliti dagli Organismi competenti.

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

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

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

Erogazione del premio

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

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

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

16. Le Parti stipulanti il presente CCNL si danno atto che al premio di risultato potranno applicarsi le previsioni agevolative di cui all'articolo 1, commi da 182 a 189 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modificazioni e integrazioni, nei limiti ed alle condizioni dallo stesso previsti, nell'eventualità in cui venisse registrato un incremento in almeno uno degli obiettivi di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione definiti in sede di contrattazione di secondo livello. Le Parti si danno altresì atto che, in assenza di suddetto incremento, il premio di risultato eventualmente erogato resterà soggetto alle ordinarie regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente in conformità alla normativa vigente.

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

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

Dette riduzioni sono cumulabili.

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

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

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

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

21. Le Parti condividono l'importanza sostanziale del fattore riservatezza per una corretta definizione e gestione, nel tempo, del premio di risultato. Le Organizzazioni sindacali, ad ogni livello contrattuale, si impegnano pertanto a mantenere l'assoluta riservatezza – ai sensi del presente CCNL, delle norme civili e penali ed in particolare delle normative CONSOB per le

Società quotate in borsa – sulle informazioni e sui dati gestionali, tecnici e produttivi comunicati dalle Aziende durante le fasi di negoziazione e successive verifiche.

Welfare di produttività

22. Ove ricorrano i presupposti richiesti dalla normativa di legge, la contrattazione aziendale potrà prevedere che i lavoratori possano scegliere di fruire - in sostituzione totale o parziale del premio di risultato in denaro - di prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto "welfare aziendale". In tal caso, il relativo controvalore – fermi restando i limiti di ammontare del premio e di reddito previsti per la detassazione del premio - resta escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione del medesimo.

23. La contrattazione aziendale definirà modalità, tempistiche ed opportunità per fruire delle quote di premio in forma di welfare.

Produttività e conciliazione vita-lavoro

24. Nel contesto delle iniziative finalizzate a favorire la conciliazione tra vita personale e vita lavorativa e a valorizzare strumenti di flessibilità volti ad accrescere il benessere organizzativo, la contrattazione di secondo livello potrà introdurre in via sperimentale forme di conversione anche parziale del premio di risultato in giornate di permesso, consentendo ai lavoratori di trasformare "denaro" in "tempo".

Art. 45
Trattamento di fine rapporto

1. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro spetta un trattamento di fine rapporto (TFR) per la cui disciplina si fa riferimento a quanto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n.297.

2. In applicazione dell'art.1 della sopracitata legge, la retribuzione da prendere come base per la determinazione del TFR è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale integrato;
- aumenti periodici di anzianità;
- ex premio di produzione;
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- importi "ad personam" riferiti agli ex istituti contrattuali dei supplementi dei minimi, aumenti biennali/scatti di anzianità e dei livelli salariali di categoria;
- superminimi individuali/aumenti di merito;
- Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di cui al Protocollo Governo Parti sociali del 31 luglio 1992;
- differenze sui minimi in caso di mutamento mansioni;
- indennità di reperibilità;

- controvalore alloggio in caso di concessione dello stesso a fini di reperibilità;
- indennità temporanea apprendisti;
- Trattamenti turnisti e semiturnisti nei casi previsti dall’art. 29 CCNL**.**

3. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in atto per il personale in forza alle Aziende alla data di stipulazione del CCNL 24 luglio 2001.

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

CAPITOLO 9

RESPONSABILITA' SOCIALE E WELFARE

PREMESSA

Le Parti condividono l'obiettivo di valorizzare e mettere al centro la persona nell'impresa e sono consapevoli che ciò richiede azioni e strumenti conseguenti per garantirne l'integrità psico-fisica in ogni momento della vita, al lavoro come a casa e nel tempo libero.

Al riguardo il settore elettrico si è dotato da tempo di strumenti all'avanguardia per conseguire l'obiettivo di accrescere il benessere delle persone che vi lavorano attraverso il rafforzamento della previdenza complementare, dell'assistenza sanitaria integrativa, delle coperture assicurative per i momenti della vita non solo in Azienda.

Inoltre, specifiche disposizioni contrattuali consentono di realizzare un effettivo sostegno alle azioni che contribuiscono ad affermare la dignità delle persone attraverso misure nei confronti di coloro che svolgono volontariamente attività di particolare significato sociale oltre che di coloro che vengono a trovarsi in situazioni di bisogno degne di particolare attenzione e tutela.

Art. 46
Previdenza Complementare

Premessa

Le Parti riconoscono il valore della previdenza complementare come pilastro fondamentale per il futuro trattamento pensionistico dei lavoratori e operano affinché sia sempre più diffusa all'interno del settore ed estesa a tutti i lavoratori con particolare riferimento al personale neo assunto. A tal fine le Parti congiuntamente attiveranno, sia a livello settoriale che aziendale, una campagna informativa e promozionale con il coinvolgimento dei Fondi operanti nel settore per favorire la consapevolezza dei dipendenti ancora non iscritti sui vantaggi derivanti dall'iscrizione alla previdenza complementare. A tale riguardo le Parti esprimono il loro sostegno ad un intervento normativo atto a prevedere, per tutti i lavoratori in servizio ancora non iscritti, un nuovo periodo di silenzio-assenso di 6 mesi per scegliere la destinazione del proprio TFR.

Le Parti si impegnano a promuovere le necessarie iniziative nei confronti delle altre Fonti istitutive degli attuali Fondi operanti nel settore, Fopen e Pegaso, anche in relazione alle novità introdotte per i fondi pensione con il D. Lgs. 13 dicembre 2018, n. 147 (recante "Attuazione della direttiva UE 2016/2341 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2016, relativa alle attività e alla vigilanza degli enti pensionistici aziendali o professionali") in merito alla eventualità di realizzazione di future sinergie tra detti Fondi.

Con riguardo agli attuali Fondi operanti nel settore elettrico, Fopen e Pegaso, le Parti confermano che, fatti salvi gli obblighi derivanti dall'adesione alle Fonti istitutive e dagli specifici accordi sindacali previsti dagli Statuti dei suddetti Fondi, le Aziende che applicano il presente CCNL sono tenute ad iscriversi ad uno dei predetti Fondi di riferimento al fine di consentire ai propri dipendenti di beneficiare dei vantaggi della previdenza complementare negoziale.

Contribuzione

1. In aggiunta alle percentuali indicate dagli accordi istitutivi di riferimento, le Aziende, per effetto delle previsioni di volta in volta disposte in occasione dei rinnovi del CCNL, versano ai Fondi di

previdenza complementare un contributo aggiuntivo di € 20 mensili (per 14 mensilità) a carico del solo Datore di lavoro[2].

Misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare

2. Le Parti, in relazione all'evoluzione del sistema previdenziale pubblico obbligatorio, che implica in prospettiva una contrazione dei relativi trattamenti pensionistici con abbassamento del tasso di sostituzione rispetto al trattamento retributivo, condividono di introdurre nuove misure periodiche di sostegno previdenziale a favore del personale neo assunto al fine di favorire l'iscrizione alla previdenza complementare e costituire una dotazione aggiuntiva che incrementa costantemente la posizione contributiva individuale.

3. Ai lavoratori assunti a partire dal 1° gennaio 2020, sempreché iscritti ai Fondi operanti nel settore, verrà versato direttamente al Fondo Pensione, a decorrere dal compimento del primo anno di anzianità di servizio e per ogni anno di anzianità per un massimo di dieci aumenti, un importo il cui ammontare è definito per ciascuna categoria di inquadramento, alla tabella in calce riportata.

3bis Ai lavoratori assunti a partire dal 1° gennaio 2020, che non hanno esercitato la scelta, anche tacita, verso la previdenza complementare e che non hanno richiesto il riconoscimento degli aumenti periodici di anzianità biennali entro i primi sei mesi dall'assunzione cosi come previsto all'art. 39 comma 6, verrà versato direttamente ai Fondi Pensione operanti nel settore, con decorrenza dal compimento del primo anno di anzianità di servizio e per ogni anno di anzianità, per un massimo di dieci aumenti, un importo a titolo di misura periodica di sostegno al sistema di previdenza complementare, il cui ammontare è definito per ciascuna categoria di inquadramento nella tabella in calce riportata. Per tali lavoratori, il versamento di tale contributo mensile da parte del datore di lavoro determinerà l'iscrizione automatica al Fondo pensione. Per i lavoratori già assunti ante 2025, con i requisiti sopra indicati, l'accredito delle misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare avverrà entro il 31.12.2025.

4. Le misure periodiche di sostegno previdenziale decorrono dal primo giorno del mese successivo al compimento dell'anno di anzianità.

5. Gli importi di dette misure periodiche di sostegno previdenziale verranno esclusivamente attribuite in cifra fissa non modificabile in caso di successiva variazione generalizzata dei minimi e/o in caso di successivo passaggio di categoria. Tali importi non soggetti a rivalutazione sono corrisposti per 14 mensilità annue e non sono computati ad alcun effetto e non costituiscono base di calcolo ai fini retributivi a corresponsione indiretta o differita, ivi compreso il TFR.

[2] Ai sensi del Protocollo sul trattamento economico allegato all'art. 38 CCNL 11 febbraio 2025 a decorrere dal 1° gennaio 2026 le Aziende verseranno ai Fondi di previdenza complementare di competenza operanti nel settore un ulteriore importo aggiuntivo in misura fissa pari a € 3 per ogni mensilità e pari a € 4 per ogni mensilità a partire dal 1° gennaio 2027.

Importi delle misure periodiche di sostegno previdenziale

Inquadramento	Importo
QS	29,41
Q	27,80
ASS	25,84
AS	23,89
A1S	22,72
A1	21,44
BSS	20,23
BS	19,18
B1S	18,10
B1	17,08
B2S	15,68
B2	14,29
CS	12,18
C1	10,60

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) *Informativa ai neoassunti* – Le Parti si impegnano a promuovere a livello aziendale l'attivazione di modalità informative nei confronti dei neoassunti - entro i sei mesi dall'assunzione entro cui va esercitata la scelta di destinazione del TFR - sui vantaggi derivanti dall'iscrizione alla previdenza complementare e sulla possibilità di esercitare, entro tale periodo, l'opzione di cui all'art.39 ("aumenti periodici di anzianità), comma 6, CCNL.

Art. 47
Assistenza sanitaria integrativa

1. Le Parti riconoscono la crescente diffusione nel settore della copertura sanitaria integrativa attraverso fondi aziendali o mediante altri strumenti, tra cui anche forme assicurative o convenzioni aventi ad oggetto specifici "pacchetti sanitari".

2. La contrattazione aziendale presente nel settore, anche per effetto del rinvio previsto nella contrattazione nazionale vigente, ha significativamente alimentato l'assistenza sanitaria integrativa, permettendone un ordinato sviluppo. Peraltro, anche le recenti norme fiscali prevedono significative agevolazioni per le prestazioni sanitarie erogate tramite Fondi di natura contrattuale.

3. Fermo restando che l'onere minimo pro capite a carico Azienda per garantire le coperture sanitarie di cui al comma 1 è pari 206,00€ annui, sono confermati gli importi aggiuntivi – pari a € 5,00 al mese pro capite (€ 70,00 annui) definiti nei precedenti rinnovi contrattuali[3] e nelle relative modalità attuative dell'intesa sindacale di settore del 29 novembre 2017 – che le Aziende verseranno o alle forme di assistenza sanitaria integrativa di riferimento o attraverso un incremento di pari importo pro capite del premio versato alla Compagnia di assicurazioni

[1] Ai sensi del Protocollo sul trattamento economico allegato all'art. 38 CCNL 11 febbraio 2025 a decorrere dal 1° gennaio 2026 le Aziende destineranno all'Assistenza sanitaria integrativa un incremento pari a € 2 per ogni mensilità e pari a € 3 per ogni mensilità a partire dal 1° gennaio 2027.

.

nei casi in cui la copertura sanitaria integrativa viene realizzata attraverso una specifica polizza assicurativa.

4. Con l'intento di incrementare ulteriormente la presenza e l'efficacia dell'assistenza sanitaria integrativa nel settore elettrico, anche per cogliere le opportunità derivanti dalle innovazioni legislative/ fiscali, le Parti rinnovano l'impegno ad incontrarsi durante la vigenza contrattuale per verificare la possibilità di costituire un Fondo unico per l'intero comparto energetico.

Art. 48
CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

1.Le Parti promuovono l'adozione di nuove soluzioni orientate ai bisogni dei lavoratori, che possano contribuire al miglioramento della qualità della vita, agevolando la conciliazione delle responsabilità lavorative con quelle familiari in un contesto lavorativo positivo e inclusivo. Al tal proposito, a livello aziendale saranno adottate discipline migliorative rispetto a quanto attualmente previsto dalla legge riguardo alle misure di sostegno alla genitorialità ed alla flessibilità dell'orario di lavoro.
In particolare, per sostenere l'impegno alla promozione di imprese socialmente responsabili, viene consentita la cessione, a titolo gratuito, di permessi per riduzione orario, dei permessi ex festività soppresse e delle ferie ulteriori rispetto alle previsioni del D. Lgs. n. 66/2003 da parte di ogni lavoratore ad altri dipendenti della medesima società, al fine di consentire a questi ultimi la cura personale in particolari situazioni di salute o l'assistenza ai figli minori che necessitino di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e dando priorità a ferie e permessi maturati negli anni precedenti a quello della richiesta. A livello aziendale saranno contrattati i criteri, le misure e le modalità della cessione di ferie e permessi, anche attraverso la costituzione di banche ore solidali volontarie per causali ulteriori rispetto a quelle sopra specificate, intese alla solidarietà occupazionale tra lavoratori. Restano comunque salve le intese già in essere a livello aziendale. Le Parti a livello di settore si impegnano a valutare la possibile trasformazione di tale istituto anche come strumento solidaristico di sostegno occupazionale per i dipendenti del settore.
2.Fermo restando il rinvio alle discipline in materia in essere nelle Aziende e derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale, eventuali attività culturali, ricreative, sportive o altre attività connesse o analoghe a favore dei lavoratori, possono essere promosse o gestite in conformità all'art. 11 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 49
Pari Opportunità, Diversità e Inclusione

1. Nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e tenuto conto delle novità apportate dalla legge 5 novembre 2021, n. 162 che ha modificato detto codice ed ha introdotto altre disposizioni in materia di pari opportunità in ambito lavorativo, nell'intento di sviluppare iniziative nell'ambito delle previsioni e delle possibilità offerte dalla suddetta normativa sulle azioni positive, in armonia con le raccomandazioni UE a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e con la Direttiva UE 2023/970 sulla parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, le Parti convengono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo soggettive ed oggettive che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro e nel lavoro per uomini e donne.

2. A tal fine, e in affermazione della vigente normativa in materia, con funzione di studio e di proposta nei confronti delle Parti stipulanti, in raccordo con l'Osservatorio di settore costituito nell'ambito delle relazioni industriali, viene costituita la Commissione paritetica nazionale sul tema

della condizione del lavoro femminile e della realizzazione delle pari opportunità e inclusione nel settore elettrico.

3. Detta Commissione nazionale, che è composta da sei componenti designati dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, e da sei componenti 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 al D. Lgs. n. 198/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, la rilevazione statistica periodica, a fini conoscitivi, sulla situazione nelle Aziende del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi, e di carriera;

c) proporre progetti di azioni positive;

d) svolgere azioni di monitoraggio sui progetti di cui al precedente punto c) attuati in sede aziendale e su altri argomenti di volta in volta individuati nell'ambito della propria attività;

e) favorire la conoscenza e diffusione delle migliori politiche di parità di genere presenti a livello aziendale;

f) promuovere iniziative di orientamento scolastico a sostegno del lavoro femminile e dell'occupabilità;

g) monitorare l'andamento delle attestazioni di certificazione di parità di genere nell'ambito del settore con particolare riferimento all'equità remunerativa per genere;

h) monitorare le politiche a livello di settore in tema di inclusione e disabilità.

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, violenza 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. Le Aziende soggette all'obbligo di redigere il rapporto biennale di parità di genere lo faranno pervenire anche alla Commissioni aziendali Pari Opportunità ove costituite.

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. In tale ottica, in attesa dell'attuazione della legge delega 7 aprile 2022, n. 32, (Legge delega per il sostegno e la valorizzazione della famiglia, cd. "Family Act") le Parti intendono promuovere ed incoraggiare azioni atte a favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro di entrambi i genitori in un contesto di responsabilità genitoriale condivisa.

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 in materia di pari opportunità.
9. Le Parti promuoveranno a livello di settore e aziendale azioni positive e la diffusione delle migliori pratiche esistenti nel settore per il miglioramento dell'inclusione ed integrazione lavorativa per le persone con disabilità e per i loro familiari.

TUTELA DELLA DIGNITÀ DEGLI UOMINI E DELLE DONNE SUL POSTO DI LAVORO

10. Le Parti, nel considerare quanto previsto dalla raccomandazione della Unione Europea n. 31 del 27 febbraio 1991 e la risoluzione del Parlamento Europeo dell'11 febbraio 1994 in materia di molestie sessuali, nonché dal D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 di attuazione della Direttiva Europea n. 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, promuoveranno azioni intese a prevenire comportamenti che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.
Le Parti attueranno politiche di prevenzione ed informazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e molestia sessuale, affermando il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sicuro e favorevole alle relazioni umane nel rispetto della dignità di ciascuna donna e di ciascun uomo nell'espletamento dei propri compiti.

CONTRASTO ALLA VIOLENZA E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

11 Le Parti ritengono che il rispetto della dignità di tutti i lavoratori e lavoratrici costituisca la caratteristica fondamentale ed imprescindibile dell'organizzazione aziendale e che tutti abbiano il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza, di inclusione e di reciproca correttezza contro ogni forma di discriminazione.
In attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e delle relative dichiarazioni congiunte a livello confederale del 2016, le Parti si impegnano a promuovere a livello aziendale l'adozione di Protocolli volti all'individuazione congiunta di un piano di iniziative finalizzate alla prevenzione e al contrasto di episodi di violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro.
A livello aziendale, anche, ove presenti, tramite le Commissioni Bilaterali, saranno promosse iniziative di sensibilizzazione orientate alla ad accrescere la consapevolezza di tutte le lavoratrici e i lavoratori riguardo gli atti o comportamenti che si configurino come molestia o violenza.

INIZIATIVE PER LE VITTIME DELLA VIOLENZA DI GENERE

12. Le Parti promuoveranno in sede aziendale il confronto relativo all'adozione di iniziative contro la violenza e le molestie di genere.
Ferma restando una più compiuta regolamentazione a livello aziendale, alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere di cui all'art.24 primo comma del D. Lgs. n. 80/2015, saranno riconosciute, qualora ne facciano richiesta al proprio datore di lavoro, le seguenti misure:

- diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito massimo di dodici mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 dell'art. 24 D. Lgs. n.80/2015;
- diritto a fruire di ulteriori periodi di aspettativa non retribuita di cui all'art. 32, comma 7 ("Assenze – Permessi e brevi congedi – Cariche pubbliche – Aspettativa") entro il limite temporale massimo di 36 mesi
- individuazione temporanea di una diversa sede di lavoro, ove possibile, per garantire la tutela della incolumità ed il sereno svolgimento della prestazione lavorativa; qualora vi

siano più sedi lavorative e laddove sia organizzativamente possibile, diritto di richiedere all'azienda il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative;
- l'anticipazione di quote del Tfr maturato;
- integrazione in qualità di fonti istitutive negli statuti dei Fondi di Previdenza Complementare del settore della causale per ottenere anticipazioni dai Fondi medesimi**;**
- agevolazione nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa e/ o nella attribuzione del telelavoro;
- accesso al part-time in via temporanea con diritto al ripristino del tempo pieno**.**

A livello aziendale, anche attraverso le Commissioni Bilaterali ove presenti, potranno essere individuate ulteriori misure aggiuntive rispetto a quanto previsto dall'art. 24, D. Lgs. n. 80/2015 per le lavoratrici, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. A titolo esemplificativo le ulteriori misure potranno riguardare:

- inserimento negli accordi aziendali relativi alle "ferie solidali" della possibilità di fruizione di tali benefici da parte delle lavoratrici inserite nei suddetti percorsi;
- previsione di iniziative formative per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di assenza.
- Previsione di iniziative formative e/o campagne di comunicazione dirette a tutti i lavoratori per favorire la cultura inclusiva e la sensibilizzazione sulle misure e comportamenti per contrastare la violenza di genere, a partire dal linguaggio e dal superamento degli stereotipi discriminatori.

Dichiarazioni a Verbale

1) *Vittime della violenza di genere* – Le Parti si danno atto che quanto previsto al comma 12 del presente articolo laddove si riferisce alle lavoratrici vittime di violenza di genere sarà applicato per quanto compatibile anche ai lavoratori al ricorrere dei medesimi presupposti.

Art. 50
Azioni Sociali

Premessa

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

VOLONTARIATO

a) Volontariato di solidarietà sociale

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

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

b) Volontariato Protezione civile

22. In conformità alla disciplina dettata dal D. Lgs. 2 gennaio 2018, n.1, Codice della protezione civile ai dipendenti aderenti ad associazioni di volontariato inserite nell'apposito elenco istituito presso il Dipartimento della protezione civile impiegati in attività di soccorso ed assistenza in occasione di pubbliche calamità, autorizzate dal Dipartimento stesso, o dalla competente Prefettura, è consentito di assentarsi dal servizio per un periodo non superiore a trenta giorni continuativi e fino a novanta giorni nell'anno.

23. Per il periodo di effettivo impiego nelle suddette attività, ai lavoratori interessati viene garantito il mantenimento del posto di lavoro e del trattamento economico e previdenziale [*].

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

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

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

26. Considerate le finalità sociali alle quali le iniziative di cui trattasi si ispirano, le Aziende danno assicurazione che ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante (ai sensi dell'art. 28 della legge 11 agosto 2014, n.125), che intendano prestare la loro opera in Paesi in via di sviluppo, potrà essere consentito di partecipare alle iniziative predette, mediante la concessione di un periodo di aspettativa ai sensi dell'art. 32 ("Assenze – Permessi e brevi congedi – Cariche pubbliche – Aspettativa") del presente CCNL, di durata anche superiore a quella massima di un anno prevista dal Contratto.
Quanto sopra, qualora sussistano tutti i requisiti legislativi previsti e compatibilmente con le esigenze del servizio.

27. Le Aziende inoltre assicurano che, qualora l'effettuazione del periodo di servizio civile all'estero dia luogo alla definitiva dispensa dalla ferma militare obbligatoria, provvederà ad equiparare a tutti gli effetti contrattuali detto periodo al servizio militare vero e proprio, e ciò previa

[*] Alla copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell'attività di volontariato nonché per la responsabilità civile provvede direttamente, per i propri aderenti, l'Organizzazione di volontariato.

presentazione da parte dell'interessato del foglio matricolare e della relativa dispensa rilasciata dal Ministero della Difesa.

d) Volontariato nel Corpo Nazionale del Soccorso Alpino e Speleologico

28. In conformità alla disciplina dettata dalla legge 18 febbraio 1992, n. 162 e dal Regolamento di attuazione (decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 24 marzo 1994, n. 379) in materia di soccorso alpino e speleologico, i volontari del Corpo Nazionale del Soccorso Alpino e Speleologico del Club Alpino Italiano (CAI) hanno diritto ad assentarsi dal lavoro nei giorni in cui svolgono le operazioni di soccorso, nonché nel giorno successivo ad operazioni di soccorso che si siano protratte per più di otto ore, ovvero oltre le ore ventiquattro. Nel computo del periodo di effettivo impiego dei lavoratori deve essere compreso il tempo necessario per la ripresa dell'attività lavorativa.

29. Costituisce operazione di soccorso alpino ogni intervento alpinistico e speleologico che sia volto al soccorso degli infortunati o di chi versi in stato di pericolo nonché al recupero dei caduti.
Il diritto all'astensione dal lavoro è previsto anche per i giorni di svolgimento delle esercitazioni e, cioè, dell'attività di addestramento corrispondente agli interventi suddetti, organizzata a carattere nazionale o regionale.
L'attestazione dell'avvenuto impiego dei volontari in operazioni di soccorso od esercitazioni deve essere documentata mediante le dichiarazioni previste dal regolamento di attuazione.
Relativamente ai giorni in cui si sono astenuti dal lavoro per lo svolgimento delle attività di volontariato (operazioni di soccorso ed esercitazioni di addestramento), ai lavoratori dipendenti compete l'intero trattamento economico e previdenziale.
I benefici economico-previdenziali di cui al presente punto d) e al precedente punto b), spettano ai lavoratori se e nei limiti entro i quali vengono applicati i rimborsi previsti dalla legge.

* * *

TOSSICODIPENDENZA e ALCOLISMO

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

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

1) concessione di aspettativa, non retribuita e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso, o in alternativa, di permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda;

2) adozione di soluzioni lavorative che rendano più agevole l'effettuazione della terapia di recupero nell'ipotesi di cui al precedente punto 1);
3) ricerca, a favore del dipendente che abbia positivamente concluso la terapia, di idonea sistemazione lavorativa che faciliti il reinserimento del medesimo nell'Azienda e nel tessuto sociale.

Con riferimento all'adozione delle misure sopra precisate, l'Azienda si riserva la facoltà di richiedere specifica documentazione, redatta a cura della struttura terapeutica individuata per la terapia.
Relativamente, poi, alle misure di cui ai precedenti punti 2) e 3) le Parti intendono riferirsi a provvedimenti - sempre dietro richiesta dell'interessato e compatibilmente con le esigenze di servizio - quali: adozione di orario individuale, attribuzione di mansioni diverse da quelle assegnate, spostamento in altra unità produttiva.

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

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

* * *

CONGEDI PARENTALI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

34. Fermo restando quanto previsto dall’art. 4, comma 2 della legge 8 marzo 2000, n. 53, e quanto specificato dal regolamento attuativo (decreto 21 luglio 2000, n. 278) in materia di congedi per gravi e documentati motivi familiari, le Parti ai sensi del comma 3 dell’art. 2 del sopracitato regolamento definiscono la seguente procedura per la richiesta e per la concessione dei congedi stessi.

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

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

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

a) Tossicodipendenza

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

decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso) e/o l'adozione di soluzioni lavorative, che consentano una più valida assistenza al congiunto.

b) Alcoolismo

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

c) AIDS

Nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di 1° grado o un parente di 2° grado purché convivente affetto da AIDS, le Aziende - ferma restando la facoltà di concessione di permessi retribuiti in occasioni eccezionali, ai sensi dell'art. 32 ("Assenze – Permessi e brevi congedi – Cariche pubbliche – Aspettativa") del presente CCNL – si impegnano a valutare, con disponibilità e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere: la concessione di congedi parentali (senza alcuna corresponsione e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso) per un periodo continuativo o frazionato, al fine di consentire l'assistenza del congiunto anche durante l'effettuazione di terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche o private e/o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto.
Le Parti, inoltre, rinviano all'applicazione della legge 5 giugno 1990, n. 135, che prevede che in materia di rapporto di lavoro l'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento di posti di lavoro, nonché il divieto per i datori di lavoro, pubblici e privati, di svolgere indagini volte ad accertare, nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro, l'esistenza di uno stato di sieropositività.
Le Aziende, inoltre, valuteranno la possibilità di poter concedere permessi per il tempo strettamente necessario all'effettuazione di esami di laboratorio nei confronti di tutti i dipendenti che richiedano di sottoporsi a specifici esami.

d) Malattie di particolare gravità

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

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

e) Portatori di Handicap

Si rinvia alle specifiche previsioni dell'ordinamento in materia (legge quadro 5 febbraio 1992, n. 104, legge 8 marzo 2000, n. 53, decreto 21 luglio 2000, n. 278, legge 23 dicembre

2000, n. 388) e successive integrazioni e modificazioni; in aggiunta alle sopracitate provvidenze di legge, si prevede quanto segue:

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

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

* * *

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

39. I lavoratori interessati sono tenuti a presentare, ai sensi del decreto n. 278/2000, tutta la documentazione ritenuta necessaria per giustificare le suddette richieste.

40. I congedi per le causali sopracitate sono computabili ai fini del raggiungimento del limite temporale massimo di due anni nell'intero arco della vita lavorativa del dipendente (limite superabile in caso di congedi di cui alla lettera a) e sono fruibili secondo le modalità indicate nel decreto 21 luglio 2000, n. 278.

* * *

LAVORATORI STRANIERI

41. Le Aziende, in caso di assunzione. ai sensi delle vigenti disposizioni, di lavoratori stranieri, si impegnano ad attivarsi, nell'ambito del programma di formazione aziendale ed in collegamento con le Regioni e/o con gli altri Enti Pubblici istituzionalmente preposti, perché gli organi competenti promuovano iniziative finalizzate all'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori occupati nell'Azienda per i quali ciò risulti necessario.

* * *

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

Art. 51
Assicurazioni

1. Per i lavoratori non soggetti a norma di legge all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, le Aziende provvedono all'assicurazione per morte o invalidità permanente conseguenti ad infortunio sul lavoro. Le indennità assicurate corrispondono, in caso di morte o di invalidità permanente totale, rispettivamente a 5 o 6 retribuzioni annue ed in caso di invalidità permanente parziale alle tabelle dell'INAIL.

2. In aggiunta a quanto previsto per i Quadri a partire dal 1° gennaio 2023 viene estesa a tutti i lavoratori l'assicurazione contro il rischio di responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. Da tale copertura assicurativa sono esclusi i casi di dolo o colpa grave del dipendente.

3. Sono fatte salve le discipline aziendali vigenti alla data di entrata in vigore del CCNL 24 luglio 2001 in materia di:

- assicurazione per morte o invalidità permanente conseguenti ad infortunio extraprofessionale;
- assicurazione per le invalidità permanenti di grado inferiore a quello minimo previsto per l'indennizzo da parte dell'INAIL (c.d. "franchigia") a favore dei lavoratori soggetti a norma di legge all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e dei lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo.

4. Le Aziende provvedono ad assicurare i dipendenti in servizio mediante una polizza vita caso morte durante la vigenza del rapporto di lavoro ad esclusione delle cause già coperte da assicurazione, finanziata con un importo pro capite di € 5 per ogni mensilità (€ 70 annui).

Le condizioni e modalità sono definite da specifica intesa sindacale a livello di settore del 29 novembre 2017, fermo restando che in sede aziendale potranno essere definite con le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL eventuali specifiche diverse modalità di attuazione di quanto previsto dal presente comma.

Appendice al CCNL elettrici 11 febbraio 2025

Disciplina speciale attività di cui art. 1, lettere e), f) e DAV, CCNL elettrici

Verbale di accordo 11 giugno 2021

Premesso che

- nell'art. 1 del CCNL 9 ottobre 2019 è stato ampliato l'ambito di applicazione del CCNL medesimo, con riguardo alle attività di efficienza energetica di cui alla lettera E) ed alle attività di servizi commerciali di assistenza ai clienti di cui alla lettera F);

- le Parti, nello spirito di un'estensione dell'applicazione del CCNL elettrico e nell'ottica condivisa di ricercare i necessari adattamenti per coniugare la disciplina contrattuale alle peculiarità di tali attività e per garantirne la competitività e sostenibilità, hanno previsto nelle DAV la costituzione per le stesse di una distinta area contrattuale e a tal fine hanno istituito una Commissione bilaterale per l'elaborazione di una proposta contrattuale;

- la Commissione bilaterale si è confrontata sulle tematiche contrattuali ed ha elaborato distinte proposte a fronte delle quali si è sviluppato il successivo negoziato;

condividono

la seguente disciplina speciale per le attività di cui art. 1, lettere E) ed F) e relative DAV n. 2 e 3 del CCNL elettrici costituita dalla seguente "Appendice al CCNL elettrico, costituita dagli articoli elencati di seguito, che sostituiscono integralmente i corrispondenti articoli del CCNL Elettrici 9 ottobre 2019:

- art. 12*bis* (Appalti Servizi di efficienza energetica)
- art.14 (Periodo di Prova)
- art. 15 (Apprendistato)
- art. 22 (Trasferimenti)
- art. 27 (Orario di lavoro, Giorni festivi e riposi – festività soppresse)
- art. 28 (Lavoro straordinario – lavoro festivo – lavoro notturno)
- art. 30 (Reperibilità)
- art. 33 (Classificazione del Personale)
- art. 34 (Quadri)
- art. 38 (Struttura Retributiva)
- art. 39 (Aumenti periodici di anzianità)
- art. 41 (Indennità)
- art. 44 bis (Elemento Perequativo)
- art. 46 (Previdenza complementare)
- art. 47 (Assistenza Sanitaria Integrativa)

Le Parti si danno atto che i restanti articoli del CCNL elettrici non ricompresi nell'elenco di cui al comma precedente non subiscono modificazioni, fatta eccezione per l'art. 29 (Trattamento turnisti e semiturnisti), che non trova applicazione nella presente disciplina speciale.

Letto, confermato e sottoscritto

Elettricità Futura
Utilitalia
Enel S.p.A.
GSE S.p.A.
So.G.I.N. S.p.A.
Terna S.p.A.
Energia Libera

Filctem - CGIL
Flaei – CISL
Uiltec – UIL

Art. 12 bis
Appalti servizi di efficienza energetica

1. Con riferimento all'ambito degli appalti pubblici di servizi concernenti l'efficienza energetica, come individuati all'art. 1, lettere fff) e ggg), legge 28 gennaio 2016 n. 11 e all'art. 50 D.Lgs 18 aprile 2016 n. 50, le Parti, fermo restando il rispetto delle previsioni di legge e della libera concorrenza tra aziende, intendono valorizzare comportamenti di responsabilità sociale a salvaguardia dell'occupazione, compatibilmente con le necessità organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.
2. Nei casi di cessazione di appalto, l'azienda uscente ne darà preventiva comunicazione alle RSU e alle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti con un preavviso di norma non inferiore ad un mese prima dalla data di cessazione dell'appalto.
3. Nella comunicazione, che sarà inviata anche all'impresa subentrante, sarà fornito l'elenco dei lavoratori subordinati nell'appalto alla data di comunicazione con evidenza del rispettivo orario settimanale, inquadramento contrattuale e mansioni.
4. Ai fini di cui al precedente comma, a tal fine saranno indicati, al netto del personale che può essere reimpiegato su altre attività, quelli addetti all'esercizio degli impianti per l'erogazione del servizio in via continuativa ed esclusiva da almeno 6 mesi antecedenti la scadenza del contratto di appalto o, se precedente, l'indizione della nuova gara. Il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei 6 mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con l'impresa uscente.
5. Entro 5 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione ciascun destinatario potrà chiedere un esame congiunto coinvolgendo, a richiesta, le rispettive organizzazioni di rappresentanza. Tale esame congiunto si intenderà comunque utilmente esperito trascorsi 15 giorni dal primo incontro. Nel corso della procedura saranno esaminate le attività svolte dall'Impresa uscente, in adempimento del contratto di appalto eseguito, rispetto all'oggetto del nuovo bando di gara. L'impresa subentrante illustrerà eventuali necessità occupazionali correlate alla propria organizzazione ed alle condizioni dell'appalto.
6. In caso di cambio appalto possono verificarsi due casi:
    1) Cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali; in questo caso, e ferma la prevalenza delle disposizioni previste per la nuova gara nonché la disciplina specifica prevista per le società a controllo pubblico, l'azienda subentrante si impegna all'assunzione del personale come di seguito individuato al comma 7;
    2) Cessazione di appalto con modifiche di termini, modalità e prestazioni contrattuali; le parti nel corso dell'esame congiunto, si attiveranno per armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali facendo ricorso a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali; trova in ogni caso applicazione quanto previsto dal successivo comma 7.
7. Sono interessati al cambio appalto, di cui al precedente comma 6, i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, impiegati nell'appalto come previsto al precedente comma 4, dando attuazione alle norme contrattuali, regolamentari e di legge applicabili ai nuovi assunti.
8. L'impresa uscente fornirà alla subentrante ogni informazione e documentazione utile per perfezionare l'eventuale assunzione del personale compresi gli attestati professionali e quelli di sicurezza di cui al d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

9. L’impresa uscente non è tenuta al pagamento del preavviso di cui all’art. 26 CCNL, nonché l’indennità sostitutiva ai lavoratori assunti dall’impresa subentrante.
10. Ove non vengano in applicazione le previsioni della presente Appendice, troveranno attuazione, salvo diversi accordi, gli ordinari strumenti di gestione del personale previsti dalla legge.

Art. 14
Periodo di prova

1. Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova non superiore a 6 mesi per i quadri e per i lavoratori inquadrati nel I livello ed a 3 mesi per i lavoratori inquadrati negli altri livelli.

2. Durante il periodo di prova:
   - la retribuzione non può essere inferiore al minimo fissato dal presente Contratto per la categoria cui il lavoratore è assegnato in relazione alle mansioni affidategli;
   - la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso.

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

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

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

Art. 15
Apprendistato

Premessa

1. Le Parti confermano 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.
   L’apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all’occupazione dei giovani.
   L’apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale a fini contrattuali 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 del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226.
   Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l’indicazione della prestazione oggetto del contratto, della durata del periodo di apprendistato, del piano formativo individuale, del patto di prova e della qualificazione professionale a fini

contrattuali 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 3 mesi; 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 livello 1 e 2

   Durata: 24 mesi

   3.2. Qualificazione corrispondente a mansioni di livello 3, 4 e 5

   Durata: 36 mesi

   3.3. Qualificazione corrispondente a mansioni di livello 6

   Durata: 24 mesi

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'apprendista viene inquadrato nella categoria corrispondente alla qualificazione da conseguire al termine dell'apprendistato con una retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

   Durante la durata contrattuale dell'apprendistato è prevista – previa verifica dell'andamento positivo del percorso formativo e professionale - la seguente dinamica retributiva:

Inquadramento della qualificazione da conseguire	Primo anno retribuzione	Secondo anno retribuzione	Terzo anno retribuzione
Livelli 3, 4 e 5 Da gennaio 2023	80% 86%	85% 90%	90% 96%
Livelli 1, 2 e 6 Da gennaio 2023	80% 86%	90% 96%	

Al termine del periodo di apprendistato previa verifica sull'andamento del percorso effettuato verrà riconosciuto il 100% della retribuzione corrispondente all'inquadramento della qualificazione conseguita.

Disciplina del rapporto

6. Per la disciplina delle ferie trova applicazione l'art. 31 ("Ferie") del presente CCNL.

7. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti di legge e contrattuali.

8. È 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 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 24 mesi, 180 giorni in caso di durata dell'apprendistato fino a 36 mesi. Nei casi di malattia grave, come indicati dall'art. 21 ("Malattia, Infortuni e cure termali"), comma 2 del presente CCNL, il diritto alla conservazione del posto raggiunge il limite di 270 giorni. Tale termine di comporto 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. 21 ("Malattia, infortuni e cure termali") del presente Contratto. Pertanto, superato il periodo di comporto sopra definito per l'apprendistato, al lavoratore che ne faccia richiesta potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di 12 mesi. Fermo restando il periodo di comporto, è prevista la possibilità di prolungare la durata dell'apprendistato per un periodo corrispondente all'assenza dovuta a malattia, infortunio, aspettativa conseguente a malattia (art. 21), congedo parentale, o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni (da calcolare anche come sommatoria di brevi periodi), tenuto conto dell'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del piano formativo individuale. In tali casi, sarà cura del datore di lavoro comunicare all'apprendista prima della scadenza, il differimento connesso all'assenza del termine finale del periodo di apprendistato.

10. Al termine del periodo di formazione, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 codice civile, di 15 giorni. Qualora non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c. il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto.

11. Per quanto non specificatamente previsto dalle disposizioni di legge in materia, dalle Parti sociali a livello confederale e dal presente articolo, si applicano le disposizioni del presente Contratto in quanto compatibili con tale tipologia contrattuale.

Formazione

12. Nei confronti di ciascun apprendista, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche - non inferiore a 80 ore medie annue - sarà svolta a cura delle aziende e sarà coerente con la qualificazione professionale ai fini contrattuali da

conseguire. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, da erogare possibilmente con modalità interna, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali (non superiore a 120 ore per la durata del triennio e a 40 ore annue medie).
Le Parti si danno atto che, in assenza dell'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, le aziende provvederanno ad erogare autonomamente anche tale formazione in base alle indicazioni di cui ai successivi commi.
In relazione al raggiungimento delle qualificazioni previste ai sensi dei precedenti punti 3, in presenza di eventuali pregresse esperienze formative in Azienda inerenti al profilo professionale da conseguire (es. tirocini formativi e di orientamento, stage, ecc.) ovvero qualora l'apprendista abbia avuto esperienze professionali analoghe a quella oggetto del contratto di apprendistato, la durata della formazione per le competenze di base e trasversali potrà essere ridotta.

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. Le ore di formazione relative all'antinfortunistica ed alla organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Un'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. Al fine di consentire un maggiore interscambio tra le attività e favorire una più ampia integrazione delle conoscenze e competenze degli interessati, l'Azienda può eventualmente prevedere anche il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro e il conseguimento di una diversa qualificazione professionale rispetto a quella inizialmente prevista fermo restando l'assolvimento degli obblighi formativi complessivi previsti dalla normativa vigente e la computabilità della formazione già effettuata.

15. La formazione è svolta all'interno dell'Azienda interessata, presso altra Azienda del Gruppo o presso altra struttura di riferimento in presenza di funzioni aziendali preposte a progettare percorsi formativi, nonché in presenza di lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze, tutor o referente aziendale con formazione e competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali. In caso di Aziende plurilocalizzate o in presenza di Gruppi di imprese, detti locali potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione.
Le Parti riconoscono particolare rilevanza al ruolo del tutor/referente aziendale che ha il compito di seguire l'apprendista per tutta la durata dell'apprendistato e nello svolgimento del piano formativo individuale, al fine di agevolarne l'integrazione nel contesto aziendale e nel coordinamento tra formazione e lavoro. Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutor/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata e coerente professionalità. Ciascun tutor/referente può affiancare non più di 5 apprendisti. Il tutor/referente è destinatario di specifiche iniziative formative a cura dell'azienda.

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 - nel rispetto delle vigenti disposizioni - i percorsi formativi, riferiti ad alcune

qualifiche inerenti il sistema classificatorio di cui all'art.33 della presente Appendice al CCNL. Tali percorsi formativi (comprensivi – in assenza di offerta formativa pubblica di cui all'art. 44 comma 3 D. Lgs. n. 81/2015 - anche della formazione di base e trasversale) costituiscono gli standard professionali di riferimento ai sensi dell'art. 46 comma 3 D. Lgs. n. 81/2015.

17. L'Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF) di cui al comma 9 dell'art. 36 ("Formazione") del presente Contratto, con riferimento ad altre qualificazioni settoriali inerenti le lettere e) e f) dell'art. 1 del CCNL ("Ambito di applicazione") non incluse in quelle richiamate nel comma 16 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.
    Con riferimento alla possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali si applica quanto già previsto dall'art. 36, comma 10 del presente CCNL.

18. Analogamente si procederà per la definizione dei progetti formativi relativi ad ulteriori e diverse qualificazioni aziendali, demandata alla sede aziendale, che provvede a trasmetterli all'Organismo Bilaterale per la Formazione. Anche tali percorsi formativi costituiscono standard professionali di riferimento ai sensi dell'art. 46 comma 3 D. Lgs. n. 81/2015

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, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 47, comma 7, D. Lgs. n. 81/2015.

20. Al termine del contratto di apprendistato l'Azienda rilascia agli apprendisti la documentazione prevista dalle norme di legge in materia (il cui format è allegato al CCNL).

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 secondo quanto previsto dall'art. 42, comma 8, D. Lgs. n. 81/2015, le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia terminato nei 36 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova.
    Per gli apprendisti mantenuti in servizio potranno stabilirsi in sede aziendale eventuali percorsi iniziali di carriera.

23. Con riferimento all'apprendistato duale, le Parti - nel richiamare quanto previsto nell'accordo interconfederale 18 maggio 2016 per l'apprendistato di cui all'art. 43, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 - definiscono la seguente disciplina per l'apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45, D. Lgs n. 81/2015). Restano ferme le intese vigenti a livello aziendale in materia di apprendistato duale ed eventuali ulteriori regolamentazioni collettive di secondo livello per aspetti di specifico interesse.

Apprendistato di Alta formazione e ricerca

<u>Destinatari</u>

35. I destinatari sono gli studenti del ciclo di istruzione terziaria iscritti ai seguenti corsi:
    d) ITS/ laurea (triennale)
    e) laurea specialistica/ master / dottorato di ricerca
36. Il contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 45, D. Lgs. n. 81/2015) è avviato nel rispetto dei requisiti previsti dal decreto interministeriale del 12 ottobre 2015 in base ad apposite convenzioni con le istituzioni formative.
37. Il termine finale del periodo di formazione in apprendistato si conclude al momento della realizzazione dell'esame volto al conseguimento del titolo di studio previsto entro la data definita nella convenzione con l'istituzione formativa per la conclusione del percorso di studi, ovvero con il conseguimento del titolo se intervenuto anticipatamente rispetto a tale data. L'esame deve essere tenuto entro e non oltre la durata del corso di studio indicato per l'acquisizione del suddetto titolo, in conformità alle disposizioni ministeriali e/o regionali e comunque entro la sessione di esami (del calendario scolastico/formativo) indicata nel piano formativo in collaborazione con l'istituzione formativa in esso coinvolta. Se l'esame conclusivo non viene effettuato nella data individuata, in collaborazione con l'istituzione formativa, nella predetta sessione scolastica/formativa, l'azienda si riserva la facoltà di recedere, con comunicazione scritta, secondo le previsioni di cui al comma 10, del presente articolo, in linea con quanto previsto dall'articolo 42 del D. Lgs. n. 81/15

Durata Inquadramento e trattamento retributivo

38. L'apprendista di alta formazione e ricerca, in conformità a quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante viene inquadrato nella categoria corrispondente alla qualificazione da conseguire al termine dell'apprendistato. Durante la durata contrattuale dell'apprendistato di alta formazione è prevista, previa verifica dell'andamento positivo del percorso formativo e professionale, la seguente dinamica:
    d) ITS/ laurea (triennale):
        - inquadramento a livello 2 durata max 24 mesi

          Si applica la tabella di progressione retributiva in misura percentuale prevista al comma 5, da adattare in relazione alla durata del percorso formativo in apprendistato definito nella convenzione con l'Istituzione formativa. Per percorsi di apprendistato di durata inferiore a 24 mesi si applica pro rata temporis la relativa percentuale di riferimento computandola a ritroso dall'anno di conclusione del percorso di studi (es. durata di 15 mesi, a decorrere da gennaio 2023: 86% primi 3 mesi e 96% per i successivi 12 mesi; durata di 12 mesi: 96%)
    e) laurea specialistica/master/dottorato di ricerca
        - inquadramento a livello 1 durata max 24 mesi

          Si applica la tabella di progressione retributiva in misura percentuale prevista al comma 5 del presente articolo da adattare in relazione alla durata del percorso formativo in apprendistato definito nella convenzione con l'Istituzione formativa. Per percorsi di apprendistato di durata inferiore a 24 mesi si applica pro rata temporis la relativa percentuale di riferimento computandola a ritroso dall'anno di conclusione del percorso di studi (es. durata di 12 mesi, da gennaio 2023: 96%)
39. Tenuto conto dell'impegno formativo connesso all'alternanza con l'università/Istituzioni formative esterne, la retribuzione annua lorda della categoria di inquadramento assegnata viene fissata in proporzione alle ore di lavoro svolte in azienda. Per le ore di formazione

interna a carico dell'azienda è riconosciuta una retribuzione pari al 25% di quella che gli sarebbe dovuta.

40. L'articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo saranno definite nel piano formativo individuale, tenuto conto delle normative vigenti e delle convenzioni con le competenti istituzioni formative università/istituti di istruzione superiore.
41. Al termine del periodo di apprendistato previa verifica dell'andamento del percorso effettuato verrà riconosciuto dal mese successivo al conseguimento del titolo di studio il 100% della retribuzione corrispondente all'inquadramento della qualificazione conseguita. Per gli apprendisti mantenuti in servizio potranno stabilirsi in sede aziendale eventuali percorsi iniziali di carriera.

Disciplina del contratto di apprendistato di alta formazione

42. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta da cui deve risultare la prestazione oggetto del contratto, la durata e il titolo di studio conseguibile al termine dell'apprendistato di alta formazione. Per gli aspetti non espressamente regolati nel presente capo valgono le disposizioni del presente articolo relative all'apprendistato professionalizzante in quanto compatibili.

Recesso

43. Tenuto conto delle finalità dell'apprendistato di alta formazione e ricerca e la connessione dei programmi di didattica Universitaria con l'esperienza lavorativa, le Parti si danno atto che, fermo restando quanto previsto dal CCNL in tema di licenziamenti disciplinari, costituisce giustificato motivo oggettivo di recesso da parte dell'Azienda, ai sensi dell'art.30, comma 3, legge n. 183/2010, anche l'ipotesi di eventuale non superamento di un minimo di CFU entro i 12 mesi dall'assunzione (pari ad almeno al 30% di quelli necessari, a partire dall'assunzione, al conseguimento del titolo). In tal caso il preavviso di 15 giorni decorre dal giorno successivo alla fine del 12° mese dall'assunzione.

Tutoring

44. Il piano formativo dell'apprendista duale viene definito in conformità a quanto previsto dall'art. 45, D. Lgs. n. 81/2015 e dal Decreto Ministeriale 12 ottobre 2015

    Per ogni apprendista in alternanza l'azienda individua il tutor aziendale che durante l'intera durata del periodo di apprendistato presiede all'integrazione della formazione e dell'attività didattica universitaria con l'attività lavorativa.

    Al tutor aziendale, in possesso di adeguata e coerente professionalità, è affidato - in conformità delle convenzioni con le Istituzioni formative - il coordinamento delle diverse attività previste dal percorso formativo. Il tutor aziendale cura:
    - l'accoglienza e accompagnamento all'inserimento formativo nei processi di lavoro;
    - la facilitazione e sostegno all'apprendimento tramite i momenti dell'alternanza formativa tra teoria e pratica;
    - il monitoraggio dell'attività formativa.

Salute e Sicurezza sul lavoro

45. Il tema della Salute e Sicurezza sul lavoro sarà oggetto di una particolare attenzione durante l'intero svolgimento dell'apprendistato duale. Verrà definito a questo scopo a livello aziendale uno specifico percorso formativo finalizzato a costruire parallelamente al consolidamento delle discipline accademiche, la conoscenza tecnica necessaria e la consapevolezza comportamentale orientata alla sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro, per la tutela della persona, dell'ambiente e del territorio. In tale contesto saranno promossi a livello aziendale iniziative congiunte di sensibilizzazione su tali tematiche anche con il coinvolgimento dei RLSA.

Dichiarazioni a Verbale

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

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

Art. 22
Trasferimenti

1. Il trasferimento di un lavoratore in una sede di lavoro collocata in altro Comune può avvenire per motivate ragioni di servizio o su richiesta del lavoratore stesso accolta dall'Azienda.

2. Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto, normalmente con un congruo preavviso, comunque non inferiore a 30 giorni.

3. In caso di trasferimenti collettivi, vale a dire di gruppi di lavoratori, l'azienda ne darà comunicazione alle competenti organizzazioni sindacali con congruo e tempestivo preavviso al fine di verificare congiuntamente e risolvere gli eventuali problemi connessi.

4. Il lavoratore che non accetta il trasferimento mantiene il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso nel caso in cui l'azienda dovesse addivenire alla risoluzione del rapporto.

5. Il lavoratore trasferito:

a) conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse le indennità e le competenze, anche in natura, inerenti alle prestazioni particolari e alle condizioni locali in atto presso l'unità di provenienza e che non ricorrono nella nuova destinazione;
b) acquisisce, nella nuova sede di lavoro, le indennità e le competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o legate a specifiche prestazioni.

6. Al lavoratore trasferito per ragioni di servizio in altro Comune, qualora la nuova sede disti almeno 40 km da quella di provenienza, sempre che si riscontri un apprezzabile maggior disagio rispetto al domicilio dell'interessato comunicato ai sensi dell'art.13 comma 4 del presente CCNL, spettano i seguenti trattamenti:
   a) il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia conviventi e per gli effetti domestici (mobilia, bagagli ecc.), nei limiti concordati con l'azienda, e dietro presentazione di idoneo preventivo;
   b) un'indennità pari ad un mese di retribuzione globale, maggiorata del 50% se il lavoratore ha familiari conviventi che lo seguono nel trasferimento;
   c) qualora per effetto del trasferimento il dipendente debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione (regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento), ha diritto al rimborso di detto indennizzo;
   d) Nel caso di trasloco, ove l'azienda non possa provvedere direttamente all'alloggio, al lavoratore trasferito verrà corrisposta, per il periodo di un anno, l'eventuale differenza di canone d'affitto che lo stesso lavoratore dovesse sopportare, per abitazioni similari, in dipendenza del trasferimento.

7. I trattamenti di cui al presente articolo non competono al lavoratore trasferito dietro sua richiesta, fatto salvo, per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, il trattamento di cui al precedente comma 6, lettera a).

8. In sede di contrattazione aziendale possono essere definite le eventuali fattispecie di trasferimento non rispondenti a tutte le condizioni di cui ai precedenti commi, per le quali potrà essere riconosciuto al lavoratore il diritto a particolari trattamenti economici, sempre che si riscontri un apprezzabile disagio del lavoratore.

Art. 27
Orario di lavoro - Giorni festivi e riposi – Festività soppresse

PREMESSA

Le Parti riconoscono nella contrattazione collettiva lo strumento fondamentale di attuazione della disciplina legale di cui al D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e successive modificazioni e integrazioni 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.

Le Parti convengono di dare attuazione nella presente appendice al CCNL ai rinvii e, per le eccezioni previste, alle deroghe e alle sue condizioni che la 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, alla reperibilità di cui all'art. 30 ("Reperibilità") e al lavoro

straordinario e notturno di cui all'art. 28 ("Lavoro straordinario – Lavoro festivo – Lavoro notturno") dell'appendice al CCNL.

Le Parti riconoscono che sulla materia potranno intervenire anche futuri accordi a livello aziendale in coerenza con quanto sopra.
Le Parti riconoscono inoltre il principio che la disconnessione sia un diritto per tutti i lavoratori - e non solo durante lo smart working - nel rispetto dei doveri contrattuali (reperibilità, turno, straordinari programmabili e non programmabili ecc).

A) Orario di lavoro

1. Premesso che nulla viene innovato circa la disciplina legale dell'orario di lavoro, la durata contrattuale dell'orario normale di lavoro è stabilita in 40 ore settimanali, con ripartizione, di norma, dal lunedì al venerdì.

2. La durata media dell'orario di lavoro va calcolata prendendo a riferimento un periodo di 12 mesi.

3. L'articolazione settimanale dell'orario di lavoro viene definita dall'Azienda, previo esame con la RSU che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data di incontro indicata nella convocazione. Con le stesse modalità saranno definite le fasce di flessibilità in entrata/uscita con compensazione anche ultra giornaliera. L'orario giornaliero, settimanale e plurisettimanale sarà esposto in apposita tabella o tramite strumenti digitali.

4. Per far fronte a specifiche esigenze di servizio, con caratteristiche di temporaneità, finalizzate a garantire la continuità e funzionalità del servizio le Aziende potranno attuare una diversa distribuzione dell'orario settimanale di lavoro dandone comunicazione preventiva 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 3.

B) Orario multiperiodale

5. La definizione di orari multiperiodali nonché la ripartizione settimanale dell'orario su 4 o 6 giorni, viene stabilita dall'Azienda previo esame con la RSU che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data di incontro indicata nella convocazione tra Direzione e RSU. Nel corso dell'esame congiunto verranno indicati i gruppi dei lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione temporale.

6. In caso di flessibilità multiperiodale, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale in un periodo non superiore a 12 mesi, con una durata massima di 48 ore settimanali e con una durata minima di 30 ore settimanali o formule compensative equivalenti. In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Resta inteso che per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario multiperiodale esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito. Al termine del programma di flessibilità, le ore eccedenti prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art. 28 della presente Appendice. Per le prestazioni eventualmente eccedenti le 45 ore

settimanali, sarà riconosciuta una maggiorazione nella misura del 10% della retribuzione oraria.

7. L'Azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; eventuali variazioni per far fronte a specifiche esigenze di servizio, con caratteristiche di temporaneità, finalizzate a garantire la continuità e funzionalità del servizio dovranno essere comunicate preventivamente alle RSU e rese note ai dipendenti interessati con un preavviso di almeno 7 giorni, fermo restando che il protrarsi di dette esigenze per un arco temporale superiore a 15 giorni comporta l'applicazione del precedente comma 3.

C) Turnisti/Semiturnisti

8. Sono considerati lavoratori addetti a turni avvicendati coloro che normalmente effettuano la loro prestazione lavorativa in attività in cui vi sia una effettiva coincidenza tra la fine di un turno di lavoro e l'inizio di quello successivo, secondo un ritmo rotativo programmato che comporti la necessità di compiere un lavoro ad ore differenziate su un periodo determinato di giorni o settimane. Non sono pertanto da considerare tali, oltre ai lavoratori che operano ad orario base e ai lavoratori che operano a orari sfalsati/speciali, quelli che, pur osservando in modo continuativo un orario coincidente per inizio o termine con quello del turno avvicendato, sono addetti a posti di lavoro in cui di fatto non viene attuato avvicendamento di turni per motivi di organizzazione aziendale o inerenti il particolare tipo di lavoro.

9. 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.

10. 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.

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

12. Nei casi di lavoro a turni avvicendati i singoli componenti del turno cessante non possono abbandonare il loro posto di lavoro e la loro attività se non quando siano sostituiti dai lavoratori del turno subentrante. Le Parti convengono che, compatibilmente con l'organizzazione aziendale e le esigenze di servizio, la copertura del turno per mancato cambio avvenga di norma con il prolungamento del turno non oltre le 4 ore e con corrispondente entrata in turno anticipata del turnista subentrante. Quando non sia possibile attivare la sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio al servizio o al lavoro di altri lavoratori, il termine della prestazione si protrae per tutta la durata del turno. Le prestazioni prolungate richieste saranno retribuite con le corrispondenti maggiorazioni previste per il lavoro straordinario. Qualora il lavoratore turnista abbia prolungato in via eccezionale la sua prestazione per le 8 ore dovrà fruire di un riposo di almeno 11 ore.

13. La misura di 40 ore settimanali dell'orario di lavoro si intende applicabile anche ai semiturnisti, vale a dire a coloro che prestano la loro opera in turni di lavoro con solo due prestazioni giornaliere.

14. Gli schemi di turnazione dovranno prevedere una turnazione settimanale tale da richiedere ai lavoratori prestazioni alternate tra mattino, pomeriggio e notte, con limiti di intervallo tali da

evitare sequenze oltre 6 giorni lavorativi consecutivi e con fruizione di riposo settimanale non inferiore alle 24 ore. In linea normale i turni di servizio sono articolati in modo da garantire a ciascun lavoratore un periodo di riposo pari ad almeno 11 ore tra la fine del turno di lavoro e l'inizio di quello successivo. Diversi periodi di riposo possono essere definiti a livello aziendale.

15. Ai lavoratori addetti a turni continui avvicendati con prestazioni alternate tra mattina, pomeriggio e notte, viene riconosciuta per ogni ora ordinaria di effettiva prestazione in turno una maggiorazione del 4% della retribuzione oraria, cumulabile con le maggiorazioni previste dall'art. 28 della presente Appendice; tale maggiorazione è utile ai fini del TFR.

D) Pause

16. 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 avvicendato, con la necessità di permanere ininterrottamente nel posto di lavoro, le Parti si danno atto che le vigenti prassi a livello aziendale o territoriale già consentono la fruizione della pausa minima di legge, anche agli effetti dell'applicazione dell'art. 51, comma 2, lettera c), TUIR.

E) Riduzione orario di lavoro

17. Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, viene riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro di 72 ore in ragione di anno di servizio e in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno. Per i lavoratori addetti a turni continui avvicendati di cui al comma 15 viene inoltre riconosciuto un ulteriore permesso annuo retribuito di 16 ore computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali.

18. I lavoratori potranno fruire di detta riduzione con permessi individuali retribuiti per gruppi di ore non inferiori a 4 e i permessi dovranno essere fruiti nel corso dell'anno di maturazione. I permessi per riduzione orario di lavoro andranno fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 10 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 10 giorni per la fruizione dei permessi richiesti, l'accoglimento avverrà compatibilmente con le esigenze aziendali.
    A livello aziendale potranno essere stipulati accordi che prevedono fruizioni collettive di detti permessi anche connesse a minori volumi produttivi.

19. I permessi eccezionalmente non fruiti entro l'anno di maturazione continuano a confluire, salvo diversi accordi aziendali, in un conto individuale per un ulteriore periodo entro il termine di cui all'art. 31 ("Ferie"), comma 5, del presente CCNL. Al termine di detto periodo, le eventuali ore residue non utilizzate saranno compensate con la retribuzione in atto nel mese di scadenza.

20. Le riduzioni di orario di cui al precedente comma 17 non si applicano fino a concorrenza ai lavoratori che osservano orari di lavoro inferiori alle 40 ore settimanali, quali ad esempio in caso di prestazioni di 38 ore settimanali.

F) Banca ore

21. Nelle Aziende che occupano più di 200 dipendenti - più di 100 a decorrere dal 1° gennaio 2023 - è prevista la banca ore per tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per le ore di straordinario di cui all'art.28 dell'Appendice al CCNL elettrici ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") prestate oltre le 70 ore annue. 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 i limiti sopra indicati, 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 della retribuzione oraria nella misura onnicomprensiva riconosciuta per il lavoro straordinario feriale diurno dal successivo art. 28, ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno"), rispetto a quelle contrattualmente previste.

22. Le quote accantonate nella banca ore individuale potranno essere utilizzate dai lavoratori - sotto forma di riposi compensativi - entro il termine di cui all'art. 31 ("Ferie"), comma 5, del presente CCNL. Al termine di detto periodo, le eventuali ore residue non utilizzate saranno compensate con la retribuzione in atto.
    L'utilizzo delle ore accantonate con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà realizzarsi d'intesa con l'Azienda, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.
    Le ore accantonate saranno evidenziate mensilmente nel prospetto paga.

23. 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.

24. 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.

25. Sono fatti salvi gli eventuali accordi che regolamentano la materia a livello aziendale.

G) Giorni festivi

26. 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.

27. 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.

H) Riposi Giornalieri e settimanali

28. 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 del presente articolo ("Orario di lavoro" – Giorni festivi e riposi – Festività soppresse) dell'Appendice al 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 presente disciplina collettiva nonché per i lavoratori reperibili in relazione a quanto previsto dall'art. 30 ("Reperibilità") e dalla D.V. n. 2 dell'art. 28 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") dell'Appendice al presente CCNL.

29. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

30. Con riferimento ai lavoratori di cui al comma 28 per i quali è ammesso a norma di legge e di CCNL il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica questa ultima è considerata giorno lavorativo, mentre è considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato in sostituzione del riposo settimanale.

31. L'azienda ha comunque facoltà di disporre per esigenze di servizio, lo spostamento dei turni di riposo settimanale, previo adeguato preavviso ai lavoratori interessati non inferiore alle 48 ore prima del giorno fissato per il riposo stesso. Se tale spostamento è avvenuto per motivi di servizio senza tale preavviso, i lavoratori interessati hanno diritto, per il giorno in cui avrebbero dovuto avere il riposo, al compenso della sola maggiorazione prevista per lavoro festivo (o del festivo notturno per le eventuali ore prestate di notte) della retribuzione oraria di cui all'art. 28 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") dell'Appendice. Resta sempre ferma comunque la fruizione del riposo settimanale di norma nella settimana successiva.

31 bis. A decorrere dal 2025, nelle vigilie delle festività di Capodanno (31 dicembre) e del Natale (24 dicembre), nonché nella giornata del 2 novembre, al personale non indispensabile alle necessità del servizio le Aziende concederanno la libertà nelle ore pomeridiane.

31 ter. 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 tre mezze giornate (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.

I) Trattamento Festività in caso di coincidenza con la domenica

32. 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.

L) Festività soppresse

33. 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.

34. 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.

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

Dichiarazione a verbale

1) 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 prevista per lavoro festivo (o del festivo notturno per le eventuali ore prestate di notte) della retribuzione oraria di cui all'art. 28 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") dell'Appendice del presente CCNL per le ore di lavoro effettivamente prestate. Le Parti, in conformità a quanto previsto nella premessa del presente articolo, 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.

Art. 28

Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno

Lavoro straordinario

1. Ferma restando la disciplina legale sulla durata della prestazione lavorativa, ai soli fini contrattuali e retributivi, si considera lavoro straordinario quello compiuto dal lavoratore oltre i limiti della durata normale della prestazione fissata dall'art 27 della presente Appendice al CCNL.

2. Il lavoro di cui al precedente comma 1 è ammesso per un periodo non superiore a 250 ore annuali, salve in ogni caso le deroghe ed eccezioni di legge nonché accordi a livello aziendale.

Lavoro straordinario festivo

3. Si considera lavoro straordinario festivo quello compiuto dal lavoratore nelle domeniche, o per i lavoratori in turno nel giorno di riposo settimanale, e negli altri giorni riconosciuti festivi a norma dell'art. 27 ("Orario di lavoro – Giorni festivi – Festività soppresse") della presente Appendice al CCNL.

Lavoro notturno – straordinario notturno – straordinario notturno festivo

4. Si considera lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato dal lavoratore tra le ore 21 e le ore 6.

5. È considerato lavoro notturno agli effetti legali, quello effettivamente prestato tra le ore 23 e le ore 6.

6. Nei confronti dei lavoratori notturni, di cui alla definizione contenuta nel D. Lgs. n.66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, il periodo di riferimento - ai sensi dell'art. 13 ("Durata

del lavoro notturno") dello stesso decreto - sul quale calcolare il limite delle 8 ore nelle 24 ore, è calcolato come media su base annuale.

Compensi per lavoro straordinario

7. Le ore di lavoro straordinario sono compensate con le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione oraria:

Tipologia	Lavoratori a turni avvicendati ex art. 27, c 8, Appendice CCNL	Restante personale
Lavoro straordinario diurno	22 % 25% dalla 48esima ora	22% 25% dalla 48esima ora
Lavoro straordinario festivo	40 %	40 %
Lavoro straordinario festivo con riposo compensativo	25 %	25 %
Lavoro straordinario notturno	40 % 45% dalla 48esima ora	50 %
Lavoro straordinario festivo notturno	55 %	65 %
Lavoro straordinario festivo notturno con riposo compensativo	50 %	55 %

Compensi per lavoro festivo e per lavoro notturno

8. Le ore di lavoro festivo e notturno sono compensate con le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione oraria:

Tipologia	Lavoratori a turni avvicendati ex art. 27, c 8, Appendice CCNL	Restante personale
Lavoro festivo	35 %	35 %
Lavoro festivo con riposo compensativo	10 %	10 %
Lavoro notturno	20 %	20 %
Lavoro festivo notturno	50 %	50 %
Lavoro festivo notturno con riposo compensativo	35 %	30 %

* * *

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

10. Non è riconosciuto né compensato il lavoro straordinario, festivo, notturno, che non sia stato ordinato dall'Azienda.

11. Salvo giustificati motivi di impedimento, il lavoratore è tenuto a compiere, nei limiti consentiti dalla legge e dal presente CCNL, il lavoro straordinario, festivo, notturno e ferme restando le cause di esclusione previste dalle vigenti disposizioni legislative.

12. Le Aziende comunicheranno, secondo le prassi in atto, alle Organizzazioni sindacali stipulanti, il numero di ore di straordinario complessivamente effettuate.

13. In attuazione di quanto previsto dall'art. 17 comma 5, lett. a) del D. Lgs. n. 66/2003, la presente normativa non trova applicazione nei confronti dei lavoratori inquadrati nei livelli superiori al secondo livello (II) di cui all'art. 33 della presente Appendice al CCNL.

Dichiarazioni a verbale

1) Compenso per il lavoro prestato in giorno festivo che non sia quello di riposo settimanale – Il lavoro prestato, eccezionalmente o in relazione al turno di lavoro, in giorno festivo che non sia quello di riposo settimanale va compensato con la retribuzione oraria maggiorata del 35% (o del 55% se trattasi di lavoro straordinario notturno) senza la concessione del giorno di festa sostitutivo.

2) Estensione di talune disposizioni contenute nell'art. 30 ("Reperibilità") della presente Appendice al personale non reperibile – Quanto previsto dai commi 6, 7 e 8 dell'art. 30 ("Reperibilità") della presente Appendice si applica anche nei confronti del personale non reperibile chiamato a svolgere lavori non programmati.

Art. 30

Reperibilità

Definizione e articolazione

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

2. La reperibilità può essere richiesta:

a) secondo articolazioni settimanali, da contenersi di norma una settimana su quattro, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, secondo turni che possono prevedere un impegno di durata superiore a cinque giorni consecutivi.

b) per singole giornate della settimana e precisamente:

b.1) per ciascuna delle giornate settimanali di normale attività lavorativa;

b.2) per il sesto giorno della settimana, in relazione alla distribuzione dell'orario settimanale in cinque giorni;
b.3) per le giornate festive di cui all'art. 27 (“Orario di lavoro - Giorni festivi e riposi – Festività soppresse”) del presente Contratto;

c) per frazione della giornata di normale attività lavorativa e/o per forme orarie con articolazioni settimanali differenti.

Trattamento economico

3. Ai lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità compete, per ogni giornata di effettivo espletamento di tale servizio, un'indennità in cifra nelle misure di seguito indicate a decorrere da ottobre 2022.

	Orario settimanale in 5 giorni
Giornaliera	Importo in cifra pari a € 14,00
Sesto giorno	Importo in cifra pari a € 20,00
Festivo	Importo in cifra pari a € 26.00

L’importo orario di reperibilità viene determinato dividendo per 16 gli importi di cui alla tabella precedente.

4. Le prestazioni eventualmente effettuate oltre il normale orario di lavoro dal personale chiamato a rendersi reperibile, ivi incluse quelle c.d. “da remoto”, vanno compensate con il trattamento previsto per le ore straordinarie (diurne, notturne, festive) e si applica quanto previsto dall’art. 28 della presente Appendice.

5. Vengono, inoltre, riconosciuti i seguenti trattamenti:

    1. al lavoratore reperibile viene corrisposto un compenso forfettario, al fine di tener conto del tempo occorrente a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro, di importo equivalente ad un'ora di viaggio nel valore del 150%*;*

    2. inoltre, qualora la durata della prestazione sia inferiore ad 1 ora, detto lavoratore ha diritto a percepire – in aggiunta al compenso per lavoro straordinario effettivamente compiuto – un’indennità pari alla normale retribuzione oraria maggiorata della percentuale prevista per il lavoro straordinario relativamente al tempo mancante al raggiungimento dell’ora;

    3. nel caso in cui, non esistendo mezzi pubblici di trasporto tali da consentire un sollecito intervento e non potendo usufruire di mezzi aziendali, il lavoratore reperibile usi il proprio mezzo per raggiungere la sede di lavoro od il luogo dell'intervento, le spese di viaggio andranno rimborsate secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.

Appropriata protezione: riposi e permessi aggiuntivi

6. Ai sensi di quanto previsto dall'art.17 del D. Lgs n. 66/2003, gli interventi compiuti fra le ore 22 e le ore 6 del mattino successivo danno titolo a periodi di permesso retribuito nei seguenti termini:
   - per interventi inferiori a tre ore: posticipazione dell'inizio dell'orario di lavoro del mattino stesso pari alla durata dell'effettiva prestazione lavorativa;
   - per interventi pari o superiori a tre ore e sino a sei ore: ripresa del lavoro al pomeriggio (dopo l'intervallo meridiano);
   - per interventi superiori a 6 ore: ripresa del lavoro il giorno successivo.
7. Per la valutazione della durata di ogni intervento notturno, di cui al precedente comma si tiene conto, oltre che della durata dell'effettiva prestazione lavorativa, del tempo occorrente per raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro, nella misura convenzionale di un'ora di viaggio.
8. Nei casi in cui il riposo giornaliero - fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati - risulti tenuto conto dei riposi di cui al comma 6, comunque inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24, il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti fino a concorrenza delle suddette 11 ore di riposo giornaliero. Detti permessi sono da fruire possibilmente mediante la posticipazione dell'orario di lavoro della giornata successiva a quella in cui si è prestato il servizio di reperibilità e comunque non oltre la settimana successiva all'intervento.

Art. 33
Classificazione del Personale

1. I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica in funzione delle mansioni loro affidate articolata sulla base delle declaratorie di seguito specificate.

2. Tale classificazione unica nulla innova in merito alle differenze ancora esistenti tra quadri, impiegati e operai stabilite dalla normativa previdenziale, fiscale, sindacale e civile.

Quadro

3. L'appartenenza alla categoria Quadri, è disciplinata dal 1° comma del successivo art. 34 dell'Appendice.

I Livello

4. Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di conoscenze specialistiche avanzate e particolare capacità professionale, svolgono funzioni direttive con elevato contenuto professionale e specialistico a carattere progettuale ed innovativo per le quali è richiesta autonomia e iniziativa nell'ambito del processo di competenza, con possibile coordinamento e/o conduzione di risorse umane, tecniche, finanziarie e/o unità operative.

II livello

5. Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di approfondite conoscenze tecniche e teoriche e consolidate capacità professionali, svolgono attività a contenuto specialistico per le quali è richiesta adeguata autonomia nei limiti delle responsabilità affidate con possibilità di coordinamento delle risorse assegnate.

III livello

6. Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di conoscenze tecniche e teoriche specifiche, svolgono attività tecnico-operative a contenuto prevalentemente specialistico, per le quali è richiesto potere di iniziativa e responsabilità adeguate al risultato atteso con possibilità di coordinamento o supporto operativo di altre risorse.

IV livello

7. Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di qualificate capacità tecnico-pratiche, svolgono attività tecnico operative di media complessità per le quali è richiesta autonomia operativa nell'ambito di metodi di lavoro e procedure definite.

V livello

8. Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di capacità tecnico-pratiche di base, svolgono attività esecutive di carattere amministrativo, commerciale o tecnico.

VI livello

9. Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di un periodo breve di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare, svolgono attività semplici di carattere amministrativo, commerciale o tecnico.

****

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

    a. Attività effettivamente svolte dal dipendente, prescindendo da eventuali organigrammi od organici preordinati;
    b. Grado di autonomia, responsabilità, iniziativa quando le attività esigono tali requisiti ed "effettivi" compiti di controllo e coordinamento espletati da un dipendente che opera in gruppo con altri;
    c. Grado di conoscenze del lavoro occorrente per l'espletamento delle attività nel contesto tecnico – organizzativo dell'unità di appartenenza; delle necessarie nozioni di carattere tecnico professionale (acquisibili attraverso le istituzioni formative, l'addestramento o autonomamente);
    d. Nel caso di svolgimento di più mansioni aventi diverso contenuto professionale si farà riferimento alle attività più qualificate come elemento determinante per l'inquadramento superiore, se svolte con carattere di prevalenza e sempre che vengano abitualmente prestate, per l'inquadramento nei livelli III e superiori;
    e. Nel caso di svolgimento di più mansioni aventi diverso contenuto professionale si farà riferimento alle attività più qualificate come elemento determinante per l'inquadramento superiore, anche se non prevalenti ma sempre che vengano abitualmente prestate, per l'inquadramento nei livelli inferiori al III.

11. Nella contrattazione aziendale potranno essere definiti ulteriori profili esemplificativi rispetto a quelli allegati al presente articolo in coerenza con il presente sistema inquadramentale.

Profili esemplificativi servizi energetici e servizi commerciali di assistenza clienti

Nuovi Livelli	Job title	Declaratorie new art. 33 e art. 34 per i Quadri	Efficienza energetica	Servizi ai clienti
Q	**Esperto/ Esperto con coordinamento**	Posizioni organizzative di maggior rilievo che hanno un ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale ed il restante personale e svolgono funzioni di particolare importanza per il più elevato contenuto professionale delle mansioni, intendendosi per tali quelle nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovraintendenza e coordinamento di altri lavoratori, autonomia nella gestione di risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati.	• Responsabile *Energy efficiency (e-mobility, vendite, Project Management, Business Development etc.* • Esperto *modelling / O&M Energy Solutions/* etc.	• Responsabile/ Esperto con responsabilità di strutture complesse es. *Contact center/ Back office/ Misure e fatturazione/Credito ed incassi/ vendite etc.*
I	**Specialista**	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di conoscenze specialistiche avanzate e particolare capacità professionale, svolgono funzioni direttive con elevato contenuto professionale e specialistico a carattere progettuale ed innovativo per le quali è richiesta autonomia e iniziativa nell'ambito del processo di competenza, con possibile coordinamento e/o conduzione di risorse umane, tecniche, finanziarie e/o unità operative.	• Specialista *Energy efficiency/ Operations Officer/ Vendite / Technical Support/* etc. • *Project Manager senior /Business developer senior/ / Plant Manager senior etc.*	• Specialista con funzioni di coordinamento di aree/unità operative es. *Call center/ area di Back office/ area di Misure e fatturazione/ vendite Credito ed incassi etc.*
II	**Tecnico operativo senior/ assistente**	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di approfondite conoscenze tecniche e teoriche e consolidate capacità professionali, svolgono attività a contenuto specialistico per le quali è richiesta adeguata autonomia nei limiti delle responsabilità affidate con possibilità di coordinamento delle risorse assegnate.	• Tecnico operativo senior *Energy efficiency/ Operations Officer/ /* etc. • *Project Manager/Business developer/Key account senior/Plant manager/ ecc* • *Project Engineer senior/ Technologist senior / etc.*	• Assistente *Back office/ Misure e fatturazione/ Credito ed incassi/ vendite etc*. • Coordinatore *Call center/Front office/ etc.*
III	**Tecnico operativo/ addetto**	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di conoscenze tecniche e teoriche specifiche, svolgono attività tecnico-operative a contenuto prevalentemente specialistico, per le quali è richiesto potere di iniziativa e responsabilità adeguate al risultato atteso con possibilità di coordinamento o supporto operativo di altre risorse	• Tecnico operativo Energy efficiency/ Operations Officer/ etc. • Project Engineer / Key account/Technologist/ Technical Supervisor	• Addetto *Back office/ Misure e fatturazione/ Credito ed incassi/ vendite etc.*
IV	**Aggiunto**	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di qualificate capacità tecnico-pratiche, svolgono attività tecnico operative di media complessità per le quali è	• Aggiunto *Energy efficiency/ Operations Officer/ Technologist /etc.*	• Aggiunto *Back office/ Misure e fatturazione/ Credito ed incassi /Call center/Front office/ vendite etc.*

		richiesta autonomia operativa nell'ambito di metodi di lavoro e procedure definite		
V	**Operativo senior**	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di capacità tecnico-pratiche di base, svolgono attività esecutive di carattere amministrativo, commerciale o tecnico.	• Operativo senior *Energy efficiency/ Maintenance (es.Termomecc; elettrico; frigorista)/ Conduzione impianti/Operations Officer/etc*.	• Operativo senior di Call center/ Front office/etc.
VI	**Operativo/ Generico/ Preposto**	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di un periodo breve di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare, svolgono attività semplici di carattere amministrativo, commerciale o tecnico	• Operativo *Energy efficiency/Maintenance (es.Termomecc; elettrico; frigorista)/ Conduzione impianti/ Operations Officer/etc.* • Aiuto *compiti semplici di ufficio / Attività di manutenzione generiche*	• Operativo Call center/ Front office/etc. • Aiuto compiti semplici di ufficio

Profili esemplificativi area Energia da fonti rinnovabili di cui all'articolo 1 DaV 3

Nuovi Livelli	Job title	Declaratorie new art. 33 e art. 34 per i quadri	Profili esemplificativi Energia da FER Art. 1 DaV 3
Q	**Esperto/ Esperto con coordinamento**	Posizioni organizzative di maggior rilievo che hanno un ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale ed il restante personale e svolgono funzioni di particolare importanza per il più elevato contenuto professionale delle mansioni, intendendosi per tali quelle nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovraintendenza e coordinamento di altri lavoratori, autonomia nella gestione di risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati.	• *Responsabile/Esperto Ottimizzazione Produzione / Maintenance Coordinator etc.*
I	**Specialista**	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di conoscenze specialistiche avanzate e particolare capacità professionale, svolgono funzioni direttive con elevato contenuto professionale e specialistico a carattere progettuale ed innovativo per le quali è richiesta autonomia e iniziativa nell'ambito del processo di competenza, con possibile coordinamento e/o conduzione di risorse umane, tecniche, finanziarie e/o unità operative.	• *Specialista Ottimizzazione Produzione / Asset / Magazzini e Logistica / Senior Permitting etc.*
II	**Tecnico operativo senior/ assistente**	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di approfondite conoscenze tecniche e teoriche e consolidate capacità professionali, svolgono attività a contenuto specialistico per le quali è richiesta adeguata autonomia nei limiti delle responsabilità affidate con possibilità di coordinamento delle risorse assegnate.	• *Tecnico specializzato FER Polivalente / Permitting / Manutenzione etc.*
III	**Tecnico operativo/ addetto**	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di conoscenze tecniche e teoriche specifiche, svolgono attività tecnico-operative a contenuto prevalentemente specialistico, per le quali è richiesto potere di iniziativa e responsabilità adeguate al risultato atteso con possibilità di coordinamento o supporto operativo di altre risorse	• *Tecnico operativo FER / FER polivalente / componentistica FER / Civil Maintenance etc.*
IV	**Aggiunto**	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di qualificate capacità tecnico-pratiche, svolgono attività tecnico operative di media complessità per le quali è richiesta autonomia operativa nell'ambito di metodi di lavoro e procedure definite	• *Aggiunto Manutentore FER Polivalente / Logistica / componentistica main / etc.*

			• *Consollista*
V	**Operativo senior**	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di capacità tecnico-pratiche di base, svolgono attività esecutive di carattere amministrativo, commerciale o tecnico.	• *Operativo senior Manutentore FER (manutenzione ordinaria+straordinaria) / Repairs / Civil Maintenance etc.* • *Consollista telecontrollo*
VI	**Operativo/ Generico/ aiuto/ preposto**	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di un periodo breve di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare, svolgono attività semplici di carattere amministrativo, commerciale o tecnico	• *Operativo Manutentore FER ordinario / Consollista basic etc.* • *Guardiania*

art. 34
Quadri

1. Appartengono alla categoria Quadri, ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190, i titolari delle posizioni organizzative di maggior rilievo che hanno un ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale ed il restante personale e svolgono funzioni di particolare importanza per il più elevato contenuto professionale delle mansioni, intendendosi per tali quelle nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovraintendenza e coordinamento di altri lavoratori, autonomia nella gestione di risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati.
2. La categoria Quadri si articola su un unico livello.
3. In considerazione del ruolo funzionale svolto, i lavoratori appartenenti alla categoria Quadri possono essere destinatari di specifiche procure. La loro attribuzione sarà decisa dall'Azienda, valutando le concrete situazioni organizzative in cui operano i singoli Quadri.
4. Tenuto conto della specificità della funzione svolta dai Quadri nel contesto organizzativo aziendale anche come dinamici promotori di innovazione e sviluppo, le politiche di formazione saranno indirizzate al più efficace e concreto sostegno dell'attività e del ruolo dei Quadri, nonché ad un permanente e sistematico aggiornamento ed arricchimento delle competenze tecnico professionali e delle capacità gestionali.
5. Viene confermato particolarmente per i Quadri il diritto ad accedere alla titolarità di brevetti per innovazioni tecniche realizzate nelle Aziende, nonché la possibilità di pubblicazione nominativa, previa autorizzazione delle Aziende stesse, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte.
6. È confermata l'applicazione dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in tema di assicurazione contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. Da tale copertura assicurativa sono esclusi i casi di dolo o colpa grave del dipendente.
7. A livello aziendale potranno essere definiti specifici istituti economico/normativi riferiti ai Quadri.

Art. 38
Struttura retributiva

1. La retribuzione mensile è composta dalla somma delle seguenti voci: minimo contrattuale integrato di cui alla tabella riportata in calce al presente articolo e corrispettivi eventualmente spettanti a titolo di aumenti periodici di anzianità e di merito.

2. A tutti gli effetti, la retribuzione giornaliera ed oraria si ottiene dividendo la retribuzione di cui al comma 1 rispettivamente per 26 e 173.

3. In aggiunta alla retribuzione, vengono corrisposti i seguenti emolumenti:

- tredicesima e quattordicesima mensilità, disciplinate dall'art. 40 ("Tredicesima e quattordicesima mensilità") del CCNL;
- elemento distinto della retribuzione (EDR), pari a € 10,33 di cui al Protocollo 31 luglio 1992.

4. La retribuzione di cui al comma 1 del presente articolo e le altre indennità ed i compensi espressamente previsti dal presente Contratto sono fissati al lordo delle imposte e delle trattenute di legge e di Contratto e vengono corrisposti a mensilità posticipate, al netto delle imposte e trattenute stesse, nonché delle trattenute per multe, sospensioni ed assenze ingiustificate.

5. Durante il periodo di fruizione delle ferie, oltre alla retribuzione come definita al comma 1 del presente articolo, continuano ad essere corrisposte, ove esistenti, eventuali indennità fisse mensili definite a livello aziendale.

6. Il trattamento economico in caso di malattia e infortunio, salva diversa specificazione, corrisponde a quello di cui al precedente comma 5, limitando l'erogazione delle predette eventuali indennità ad un periodo massimo pari a 30 giorni all'anno.

Dichiarazioni a verbale

1) Retribuzione per festività infrasettimanali non lavorate - Si ribadisce che la retribuzione mensile di cui al comma 1 costituisce il corrispettivo per tutte le giornate di lavoro ordinario prestato dal dipendente senza diritto da parte di questi a compenso alcuno per le festività infrasettimanali non lavorate.

2) *Passaggio di categoria a seguito di mutamento mansioni* - In tutti i casi di passaggio definitivo in categoria superiore, il lavoratore ha diritto al minimo contrattuale integrato stabilito per tale categoria, conservando in cifra gli aumenti periodici di anzianità; vengono invece assorbiti sino alla concorrenza della differenza fra i due minimi contrattuali integrati gli aumenti di merito, nonché gli altri assegni "ad personam", salvo che, per questi ultimi, sia specificatamente previsto il loro "non assorbimento" in caso di passaggio di categoria.

Tabella minimi contrattuali integrati

Scala parametrica		Da 1° /4/2025		Da 1°/4/2026		Da 1°/4/2027		Da 1°/10/2027		aumento a regime
		Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)	
Q	191,89	100,10	3030,10	71,50	3101,60	71,50	3173,10	71,50	3244,60	314,60
1	159,74	83,33	2522,51	59,52	2582,03	59,52	2641,55	59,52	2701,07	261,89
2	143,03	74,61	2258,58	53,29	2311,88	53,29	2365,17	53,29	2418,46	234,49
3	127,38	66,45	2011,50	47,46	2058,96	47,46	2106,42	47,46	2153,89	208,84
4	115,01	59,99	1816,08	42,85	1858,94	42,85	1901,79	42,85	1944,65	188,56
5	109,10	56,91	1722,85	40,65	1763,50	40,65	1804,15	40,65	1844,81	178,87
6	100,00	52,16	1579,09	37,26	1616,36	37,26	1653,62	37,26	1690,88	163,95

Aumento medio a regime € 220 su parametro medio 134,19 e valore punto 21,41

Allegato all'art. 38

PROTOCOLLO SUL TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Premessa

Il CCNL individua il trattamento economico complessivo (**TEC**) che è costituito dal trattamento economico minimo (**TEM**) e dai trattamenti economici riconosciuti dal CCNL comuni a tutti i lavoratori del settore in materia di Welfare (Previdenza complementare di cui all'art. 46, Assistenza sanitaria integrativa di cui all'art. 47, Copertura assicurativa contro la premorienza da malattia di cui all'art. 51) e di Produttività.

2. Incremento retributivo complessivo (TEC)

L'incremento retributivo complessivo per il triennio 2025-2027 sarà costituito dalle seguenti componenti:

d) Incremento dei minimi (TEM)
e) Welfare
f) Produttività

Le Parti hanno convenuto di anticipare la verifica degli scostamenti inflattivi rispetto al triennio 2022-24 - di cui al punto 3 del "protocollo sul trattamento economico "allegato all'art. 38 del CCNL 18 luglio 2022 - prendendo a riferimento i dati a consuntivo della Comunicazione IPCA – NEI del 7 giugno 2024. Pertanto, per il triennio 2025-2027, in applicazione della metodologia di adeguamento degli scostamenti inflattivi contrattualmente convenuta, la prima tranche di aumenti del rinnovo includerà il consolidamento sui minimi dell'importo di 10 euro.
Inoltre, in via del tutto eccezionale, per valutare - ai fini della salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni - la situazione straordinaria di eccezionale crescita inflattiva verificatasi negli anni 2022 e 2023, viene quantificato un incremento retributivo complessivo, comprensivo dell'adeguamento dei 10 euro sopra indicato, stabilito sul parametro medio 134.19 in misura pari a euro 220 sui minimi, cui si aggiunge un ulteriore importo da allocare sul welfare pari a euro 5 dal 2026, che sale a euro 7 dal 2027 e un importo di euro 10 da allocare sul premio di risultato/produttività per gli anni 2025, 2026 e 2027.

a) **Incremento dei minimi (TEM)**

Nella tabella allegata all'art. 38 CCNL è precisato il valore riparametrato per ciascun livello di inquadramento dei singoli scaglioni di aumento, nonché il valore dei nuovi minimi tabellari.

Decorrenza	**1/04/2025**	**1/04/2026**	**1/04/2027**	**1/10/2027**	**Totale**
incremento dei minimi	€ 70	€ 50	€ 50	€ 50	€ 220

b) **Welfare**

A decorrere dal 1° gennaio 2026, le Aziende verseranno ai Fondi di previdenza complementare di competenza operanti nel settore, ad incremento della misura della contribuzione a carico Azienda, un importo aggiuntivo in misura fissa pari a € 3 per il 2026 e a € 4 per il 2027 per ogni mensilità (14 mensilità) e destineranno all'Assistenza sanitaria integrativa un incremento per ogni mensilità (14 mensilità) pari a € 2 per il 2026 e pari a € 3 per il 2027.

c) **Produttività/elemento perequativo**

Il CCNL intende incentivare lo sviluppo virtuoso quantitativo e qualitativo della contrattazione di secondo livello verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività, qualità, efficienza, redditività, innovazione e a tal fine definisce una quota da destinare a produttività.

Tale quota costituisce la componente destinata a definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale sul presupposto che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisce un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività delle imprese.

La quota di incremento destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegare ad incrementi di produttività/redditività/competitività è annuale ed è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi.

L'importo sarà utilizzato per la definizione/incremento dei premi di risultato nel periodo considerato, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale.

Il valore di ciascun scaglione della quota sarà annualmente erogato a livello aziendale sotto forma di "una tantum" secondo le regole dei premi di risultato (commi 13 e seguenti dell'art. 44 "Premio di risultato" CCNL come integrati/precisati nelle specifiche normative aziendali) o secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato. Resta inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale nell'anno successivo.

Decorrenza	2025	2026	2027
Incremento da destinare a produttività a livello aziendale	€ 140	€ 140	€ 140

Per le aziende, prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato, tale importo – quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti,

di origine legale o contrattuale e quindi comprensivo degli stessi - sarà da allocare sull'elemento perequativo di cui all'articolo 44 bis della presente Appendice al CCNL.

3. **Metodologia di adeguamento a fronte di eventuali scostamenti inflattivi**

Al fine di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali previsti dal CCNL, è definita la seguente metodologia.

Al termine della vigenza contrattuale, in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata rispetto a quanto previsto (6%) per il calcolo degli aumenti del TEM di cui al precedente punto a), alla prima data utile del 2028 in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione e cioè giugno 2028, si procederà secondo le seguenti modalità:

- In caso di inflazione (IPCA al netto degli energetici importati previsione 2025-2027 superiore di almeno lo 0.5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo si procederà all'adeguamento, fino a concorrenza, dell'importo stanziato di €10 pro quota sui minimi e sul premio di risultato/elemento perequativo, con decorrenza giugno 2028.

- In caso di inflazione compresa in un intervallo positivo o negativo +- 0.5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo non si prevedono variazioni sui minimi e l'importo stanziato di € 10 resta consolidato in produttività/elemento perequativo e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il successivo rinnovo del CCNL,

- In caso di inflazione inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo non si procederà ad alcun consolidamento, fermo restando comunque la salvaguardia dei minimi come sopra definiti.

Art. 39
Aumenti periodici di anzianità

1. Il lavoratore matura il diritto, a decorrere dal compimento del primo biennio di anzianità di servizio, ad un aumento biennale secondo gli importi per ciascuna categoria di inquadramento di cui alla tabella in calce riportata per un massimo di cinque aumenti.

2. Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo al compimento del biennio.

3. Gli importi di detti aumenti periodici biennali maturati verranno esclusivamente conservati in cifra fissa in caso di successiva variazione generalizzata dei minimi e/o in caso di successivo passaggio di categoria.

4. Nel corso della vigenza della presente area contrattuale si avvierà il percorso di trasformazione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità per i lavoratori assunti successivamente alla data di applicazione dell'Area Contrattuale all'Azienda, in misure periodiche di sostegno al sistema della previdenza complementare, al fine di valorizzare la funzione della previdenza complementare quale pilastro integrativo per i trattamenti pensionistici in particolare delle nuove generazioni.

5. Ai suddetti lavoratori sarà tuttavia riconosciuta nell'arco di vigenza dell'Area Contrattuale la possibilità di optare – entro il periodo di 6 mesi dall'assunzione entro cui va esercitata la scelta di destinazione del TFR – per il riconoscimento dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità; in tal caso la disciplina sulle misure di sostegno al sistema di previdenza complementare non trova applicazione nei loro confronti.

6. I lavoratori già in servizio alla data di applicazione dell'Area Contrattuale che non hanno ancora compiuto la piena maturazione dei cinque aumenti periodici di anzianità, possono chiedere, in relazione al periodo mancante a tale completa maturazione, l'applicazione della regolamentazione sulle misure di sostegno al sistema di previdenza complementare di cui all'art.46 (Previdenza complementare) della presente Appendice.
   In tal caso sono conservati in cifra fissa non assorbibile gli importi già percepiti a titolo di aumenti periodici di anzianità maturati alla data di presentazione della richiesta.
   Per la decorrenza degli importi di dette misure periodiche si prende a riferimento la data in cui è stato conseguito l'ultimo aumento periodico di anzianità e, qualora il dipendente non avesse ancora maturato il primo aumento periodico secondo le previsioni del presente articolo, si prende a riferimento la data di assunzione. Ai fini della determinazione del numero degli importi da maturare di cui all'art.46 della presente Appendice, resta fermo che non spettano le misure periodiche per gli anni di anzianità di servizio che danno già titolo alla percezione degli aumenti biennali secondo le previsioni del presente articolo.

7. La richiesta di applicazione delle sopracitate misure periodiche di sostegno alla previdenza complementare è irrevocabile.

IMPORTI DEGLI AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Inquadramento	Importo €
Q	**33,11**
I	**32,32**
II	**29,68**
III	**28,54**
IV	**26,86**
V	**26,40**
VI	**25,65**

Art. 41
Indennità

Non trova applicazione quanto previsto dall'art. 41 CCNL; sono fatte salve eventuali discipline definite a livello aziendale.

Art. 44 bis
Elemento Perequativo

1. Nelle aziende che sono prive di contrattazione di secondo livello riguardante il Premio di risultato, viene corrisposta ai lavoratori che non percepiscano altri trattamenti economici collettivi assimilabili a tale istituto, a titolo perequativo, l'importo annuo pro capite di 485 euro,

con la retribuzione del mese di giugno ai lavoratori in forza nel mese, a condizione l'azienda non versi in situazioni di comprovata difficoltà economico-finanziaria o produttiva.

2. Tale importo, riferibile al periodo che va da gennaio a dicembre dell'anno precedente, è calcolato in funzione della durata del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

3. In caso di assunzione nel corso del periodo sopra considerato o per i lavoratori che abbiano avuto periodi di assenza non retribuita, l'importo in oggetto verrà corrisposto in proporzione ai mesi interi di servizio prestato (valore complessivo rapportato a 12) computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni. Per le assenze a retribuzione ridotta verificatesi nel periodo considerato, "l'elemento perequativo" sarà corrisposto - per i periodi interessati – con la stessa percentuale di riduzione. Nel caso di prestazione a tempo parziale svolta nel corso del periodo sopra considerato "l'elemento perequativo" sarà corrisposto in misura proporzionale all'entità della prestazione.

4. L'elemento perequativo è escluso dalla base di calcolo del TFR ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Art. 46
Previdenza Complementare

Premessa

Le Parti riconoscono il valore della previdenza complementare come pilastro fondamentale per il futuro trattamento pensionistico dei lavoratori e operano affinché sia sempre più diffusa all'interno del settore ed estesa a tutti i lavoratori con particolare riferimento al personale neoassunto. A tal fine le Parti congiuntamente attiveranno, sia a livello settoriale che aziendale, una campagna informativa e promozionale con il coinvolgimento dei Fondi operanti nel settore per favorire la consapevolezza dei dipendenti ancora non iscritti sui vantaggi derivanti dall'iscrizione alla previdenza complementare. A tale riguardo le Parti esprimono il loro sostegno ad un intervento normativo atto a prevedere, per tutti i lavoratori in servizio ancora non iscritti, un nuovo periodo di silenzio-assenso di 6 mesi per scegliere la destinazione del proprio TFR.

Le Parti si impegnano a promuovere le necessarie iniziative nei confronti delle altre Fonti istitutive degli attuali Fondi operanti nel settore, Fopen e Pegaso, anche in relazione alle novità introdotte per i fondi pensione con il D. Lgs. 13 dicembre 2018, n. 147 (recante "Attuazione della direttiva UE 2016/2341 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2016, relativa alle attività e alla vigilanza degli enti pensionistici aziendali o professionali") in merito all'eventualità di realizzazione di future sinergie tra detti Fondi.

Con riguardo agli attuali Fondi operanti nel settore elettrico, Fopen e Pegaso, le Parti confermano che, fatti salvi gli obblighi derivanti dall'adesione alle Fonti istitutive e dagli specifici accordi sindacali previsti dagli Statuti dei suddetti Fondi, le Aziende che applicano il presente CCNL sono tenute ad iscriversi ad uno dei predetti Fondi di riferimento al fine di consentire ai propri dipendenti di beneficiare dei vantaggi della previdenza complementare negoziale.

Contribuzione

1. È prevista una aliquota di contribuzione ordinaria minima pari al 1,21% a carico azienda ed 1,21% a carico dipendenti, calcolata sulla retribuzione utile ai fini del TFR. A tal fine le Aziende e le Organizzazioni Sindacali, in quanto Fonti istitutive dei Fondi presenti nel settore (FOPEN e PEGASO), si faranno reciprocamente parte attiva affinché tale possibilità venga recepita dagli Statuti dei Fondi citati e vengano individuate le modalità più opportune per agevolare l'iscrizione delle Aziende e dei lavoratori. L'obbligo contributivo di cui ai commi precedenti è assunto dalle Aziende solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori che si iscrivono ai Fondi summenzionati.
   Le Aziende versano un contributo aggiuntivo a carico del solo Datore di lavoro di € 14 euro mensili per 14 mensilità ai predetti Fondi.[4]

Misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare

2. Le Parti, in relazione all'evoluzione del sistema previdenziale pubblico obbligatorio, che implica in prospettiva una contrazione dei relativi trattamenti pensionistici con abbassamento del tasso di sostituzione rispetto al trattamento retributivo, condividono di introdurre nuove misure periodiche di sostegno previdenziale a favore del personale neo assunto al fine di favorire l'iscrizione alla previdenza complementare e costituire una dotazione aggiuntiva che incrementa costantemente la posizione contributiva individuale.
3. Ai lavoratori assunti successivamente alla data di applicazione dell'Area Contrattuale all'Azienda, sempreché iscritti ai Fondi operanti nel settore, verrà versato direttamente al Fondo Pensione, a decorrere dal compimento del primo anno di anzianità di servizio e per ogni anno di anzianità per un massimo di dieci aumenti, un importo il cui ammontare è definito per ciascuna categoria di inquadramento, alla tabella in calce riportata.
   Le misure periodiche di sostegno previdenziale decorrono dal primo giorno del mese successivo al compimento dell'anno di anzianità.

   3bis Ai lavoratori assunti successivamente alla data di applicazione dell'Area Contrattuale, che non hanno esercitato la scelta, anche tacita, verso la previdenza complementare e che non hanno richiesto il riconoscimento degli aumenti periodici di anzianità biennali entro i primi sei mesi dall'assunzione cosi come previsto all'art. 39 comma 5 della presente APPENDICE al CCNL, verrà versato direttamente ai Fondi Pensione operanti nel settore, con decorrenza dal compimento del primo anno di anzianità di servizio e per ogni anno di anzianità, per un massimo di dieci aumenti, un importo a titolo di misura periodica di sostegno al sistema di previdenza complementare, il cui ammontare è definito per ciascuna categoria di inquadramento nella tabella in calce riportata. Per tali lavoratori, il versamento di tale contributo mensile da parte del datore di lavoro determinerà l'iscrizione automatica al Fondo pensione. Per i lavoratori già assunti ante 2025, con i requisiti sopra indicati, l'accredito delle misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare avverrà entro il 31.12.2025.
4. Gli importi di dette misure periodiche di sostegno previdenziale verranno esclusivamente attribuite in cifra fissa in caso di successiva variazione generalizzata dei minimi e/o in caso di successivo passaggio di categoria. Tali importi non soggetti a rivalutazione sono corrisposti per 14 mensilità annue e non sono computati ad alcun effetto e non costituiscono base di calcolo ai fini retributivi a corresponsione indiretta o differita, ivi compreso il TFR.

[4] Ai sensi del Protocollo sul trattamento economico allegato all'art. 38 Appendice CCNL 11 febbraio 2025 a decorrere dal 1° gennaio 2026 le Aziende verseranno ai Fondi di previdenza complementare di competenza operanti nel settore un ulteriore importo aggiuntivo in misura fissa pari a € 3 per ogni mensilità e pari a € 4 per ogni mensilità a partire dal 1° gennaio 2027.

Importi delle misure periodiche di sostegno previdenziale

Inquadramento	Importo €
Q	19,87
I	19,39
II	17,81
III	17,12
IV	16,12
V	15,84
VI	15,39

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) Informativa ai neoassunti – Le Parti si impegnano a promuovere a livello aziendale l'attivazione di modalità informative nei confronti dei neo assunti - entro i sei mesi dall'assunzione entro cui va esercitata la scelta di destinazione del TFR - sui vantaggi derivanti dall'iscrizione alla previdenza complementare e sulla possibilità di esercitare, entro tale periodo, l'opzione di cui all'art.39 ("aumenti periodici di anzianità), comma 5, CCNL.

Art. 47
Assistenza sanitaria integrativa

5. Le Parti riconoscono la crescente diffusione nel settore della copertura sanitaria integrativa attraverso fondi aziendali o mediante altri strumenti, tra cui anche le convenzioni aventi ad oggetto specifici "pacchetti sanitari". A tal fine l'onere a carico azienda è pari a € 206 annui[5].

6. Con l'intento di incrementare ulteriormente la presenza e l'efficacia dell'assistenza sanitaria integrativa nel settore elettrico, anche per cogliere le opportunità derivanti dalle innovazioni legislative/ fiscali, le parti rinnovano l'impegno ad incontrarsi durante la vigenza contrattuale per verificare la possibilità di costituire un Fondo unico per l'intero comparto energetico.

[5]Ai sensi del Protocollo sul trattamento economico allegato all'art. 38 Appendice CCNL 11 febbraio 2025 a decorrere dal 1° gennaio 2026 le Aziende destineranno all'Assistenza sanitaria integrativa un incremento pari a € 2 per ogni mensilità e pari a € 3 per ogni mensilità a partire dal 1° gennaio 2027.

REVISIONE ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE 10 APRILE 2002

Le Parti

Utilitalia

OOSS

Premesso che alla luce del mutato contesto economico e normativo e tenendo conto della conseguente evoluzione delle clausole del CCNL unico del settore elettrico, vanno riconsiderate le situazioni contrattuali poste a fondamento dell'accordo di armonizzazione sottoscritto in data 10 aprile 2002, in attuazione dell'art. 54 del CCNL 24 luglio 2001;

tenuto conto della necessità di procedere alla ricognizione degli istituti indicati nella suddetta disciplina nazionale di raccordo, al fine di individuare le materie ormai disciplinate integralmente dal CCNL di settore nonché i temi e gli istituti per i quali sussiste tuttora la regolamentazione rinveniente dal CCNL di provenienza;

considerato che appare altresì necessario approfondire e valutare le eventuali ipotesi di conferma delle discipline previgenti, da contenersi in ambiti residuali per i quali sussistano motivazioni oggettive;

condiviso l'obiettivo di pervenire all'uniformità delle normative contrattuali nazionali applicate dalle imprese del settore e fatta salva l'autonomia negoziale aziendale;

si impegnano a procedere alla rinegoziazione dell'accordo 10 aprile 2002 con gli obiettivi sopra condivisi ed a concludere il nuovo accordo entro e non oltre il termine del 30 giugno 2020.

Utilitalia/OOSS

FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE

Al fine di rendere più competitive le imprese e promuovere lo sviluppo dell'occupazione nel settore, le Parti intendono intraprendere iniziative di innovazione e responsabilità sociale per affrontare i cambiamenti derivanti dall'evoluzione normativa e tecnologica del settore, dalla transizione energetica e dall'emergere di nuove competenze.

Le Parti ritengono che, in questo ambito, il sistema di relazioni industriali, attraverso la contrattazione collettiva nazionale e aziendale, dovrà offrire soluzioni condivise, finalizzate a promuovere l'innovazione, migliorare la produttività e l'occupabilità, aggiornare le competenze professionali, favorire e gestire l'invecchiamento attivo dei lavoratori e promuovere i processi di ricambio occupazionale.

A tal riguardo, tenuto conto che l'art. 26, co. 1, D. Lgs. n. 148/2015 prevede che le organizzazioni imprenditoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possano stipulare accordi o contratti collettivi aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori e/o imprese che non rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina legale in materia di integrazione salariale cui possano eventualmente accedere anche imprese che operano nel medesimo settore che già rientrano nell'ambito della disciplina di legge, queste ultime solo per le finalità previste al co. 9 del medesimo decreto, le Parti condividono l'opportunità di addivenire alla costituzione di un Fondo intercategoriale per le imprese dei servizi pubblici energetici (energia elettrica, gas, acqua) partecipate dagli Enti Locali.

A tal fine Utilitalia e le OO.SS. si impegnano a realizzare l'accordo entro il 30 giugno 2020 e convengono in tal caso di utilizzare integralmente o parzialmente la quota destinata al Welfare contrattuale dal Protocollo sul trattamento economico, lett. b) di cui all'accordo 9 ottobre 2019 di rinnovo del CCNL del settore elettrico.

Allegato all'art. 15 "Apprendistato"

Apprendistato professionalizzante

Fac-simile di Piano formativo individuale

Piano formativo individuale relativo all'assunzione del/la Sig/ra: ……

1. AZIENDA

Ragione sociale …… sede *(indirizzo)* ……..

CAP *(Comune)* ……. .partita IVA ……

codice fiscale …… Telefono …….. Fax …… e-mail ……

Legale rappresentante (nome e cognome) ……..

2. APPRENDISTA

Dati anagrafici

Cognome e nome …….. codice fiscale ……

Cittadinanza …… Scadenza permesso di soggiorno (*nel caso di stranieri*) ……..

nato a …….. il ……. ……

Residenza/domicilio …… Prov. …… Via ……..

telefono …… fax …… e-mail ……

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi ……..

Esperienze lavorative …….....

periodi di apprendistato svolti dal …. al ……

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato .

a) ……..

b) ……

c) ……

Aspetti normativi

Data di assunzione …….

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire ……

Durata ……..

Livello di inquadramento iniziale ……

Livello di inquadramento finale ……

3. TUTOR

Tutor aziendale Sig. /Sig.ra …….

Codice Fiscale ……..……... Categoria/Livello di inquadramento …….

4. CONTENUTI FORMATIVI

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale, nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto . La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue .

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1) ……

2)……..

3)…….

4)……

5)…….

6)……...

7)…….

5. ARTICOLAZIONE E **MODALITA' DI** EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE *(è possibile barrare più opzioni)*

☐ On the job

☐ Affiancamento

☐ Esercitazioni di gruppo

☐ Testimonianze

☐ Action learning

☐ Visite aziendali

☐ (… altro)

Data ….

Firma Azienda

Firma lavoratore

Contratto di apprendistato professionalizzante e Piano Formativo Individuale del Sig. xxxxxxxxxxxxx

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA SVOLTA

(da consegnare al lavoratore al termine del contratto di apprendistato)

DATI APPRENDISTA/AZIENDA

APPRENDISTA

NOME E COGNOME _____

CODICE FISCALE _____

LUOGO E DATA DI NASCITA _____ - / /

RESIDENTE IN _____

VIA _____

TITOLO DI STUDIO _____

ASSUNTO CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DAL _____/ / _____ AL ____ / / _____

QUALIFICA CONSEGUITA AL TERMINE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO____ - / /

AZIENDA

RAGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO

TELEFONO _____ FAX _____

E-MAIL _____

NOMINATIVO DEL TUTOR _____

RUOLO DEL TUTOR IN AZIENDA _____

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO: 1 ANNO						
COMPETENZE RELATIVE AL PROFILO FORMATIVO DI APPARTENENZA (con riferimento al Piano Formativo Individuale)	DATA: Da	DATA: A	SEDE	ORE	GIORNI	MODALITA' DIDATTICA
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				

FIRMA TUTOR AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA (A cura PO) _____

FIRMA APPRENDISTA _____

DATA _____

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO: 2 ANNO						
COMPETENZE RELATIVE AL PROFILO FORMATIVO DI APPARTENENZA (con riferimento al Piano Formativo Individuale)	**DATA: Da**	**DATA: A**	**SEDE**	**ORE**	**GIORNI**	**MODALITA' DIDATTICA**

FIRMA TUTOR AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA (A cura PO) _____

FIRMA APPRENDISTA _____

DATA _____

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO: 3 ANNO						
COMPETENZE RELATIVE AL PROFILO FORMATIVO DI APPARTENENZA (con riferimento al Piano Formativo Individuale)	**DATA: Da**	**DATA: A**	**SEDE**	**ORE**	**GIORNI**	**MODALITA' DIDATTICA**

FIRMA TUTOR AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA (A cura PO) _____

FIRMA APPRENDISTA _____

DATA _____

Allegato all'art.15 "Apprendistato"

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
PROGETTI FORMATIVI RIFERITI ALLE QUALIFICHE
INDICATE ALL'ART. 15 CCNL DEI LAVORATORI ELETTRICI

Qualifica corrispondente a mansioni di categoria A1

- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implichino responsabilità di identico livello"

Qualifica corrispondente a mansioni di categoria BSS

- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Assistente con compiti di maggior rilievo"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Assistente tecnico di generazione con compiti di maggior rilievo"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Assistente di Reti di distribuzione con compiti di maggior rilievo"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Assistente tecnico con compiti di maggior rilievo di progettazione e/o preventivazione e/o realizzazione e/o manutenzione impianti (es. infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici, ecc)"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Assistente Data Development and Engineering con compiti di maggior rilievo"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Assistente tecnico HSEQ con compiti di maggior rilievo"

Qualifica corrispondente a mansioni di categoria B1

- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Impiegato di concetto"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto tecnico" di Distribuzione
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto tecnico" di Generazione
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto tecnico-commerciale" di Distribuzione
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto commerciale"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto amministrativo"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto servizi"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto informatico"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto conduzione impianti di produzione"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto progettazione e realizzazione impianti"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto ricerca"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto tecnico fonti rinnovabili"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto analisi energetiche"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto dispacciamento"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto radiochimica e analisi ambientali"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto alla Radioprotezione/Caratterizzazione radiologica"

Qualifica corrispondente a mansioni di categoria CS

- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Operatore perforazione" (area geotermica)
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione: "Elettricista qualificato"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Manutentore qualificato stazioni, linee"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Manutentore produzione" (area idroelettrica e FER)
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Manutentore produzione" (area geotermica)
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Manutentore produzione" (area termoelettrica)
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto segreteria con mansioni d'ordine"

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implichino responsabilità di identico livello

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implichino responsabilità di identico livello"
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Competenze linguistiche — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi del programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di "Impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implichino responsabilità di identico livello" sono articolati in: – Moduli formativi finalizzati all'acquisizione delle competenze tecnico professionali specifiche dell'Area funzionale di destinazione dell'apprendista – Modulo di sviluppo di competenze trasversali
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento–sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Assistente con compiti di maggior rilievo

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Assistente con compiti di maggior rilievo
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Competenze linguistiche — Competenze digitali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi del programma di *formazione tecnico professionale* sono articolati in: – Moduli formativi finalizzati all'acquisizione delle competenze tecnico professionali specifiche dell'Area funzionale di destinazione dell'apprendista – Moduli di sviluppo di soft skills
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento-sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Assistente tecnico di generazione con compiti di maggior rilievo

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Assistente tecnico generazione con compiti di maggior rilievo
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale. Nello specifico per l'area O&M si prevede quanto segue. Area Manutenzione**:** Acquisire la conoscenza del funzionamento delle centrali elettriche, in particolare quelle a tecnologia a Ciclo combinato. Acquisire le conoscenze/competenze relative alle fasi procedurali ed operative della gestione appalti. Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle attività di progettazione, manutenzione e conduzione impianti. Acquisire conoscenze/competenze relative ai principali tool e piattaforme digitali a disposizione dell'area tecnica (Maintenance/Operation). Acquisire le conoscenze delle principali normative in materia di sicurezza sul lavoro. Area Operations: Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle attività di conduzione impianti Acquisire le conoscenze/competenze relative alle fasi procedurali ed operative dei transitori programmabili o accidentali nella conduzione degli impianti di generazione. Acquisire conoscenze/competenze relative al mercato dell'energia e relativa regolamentazione. Acquisire conoscenze/competenze sugli oneri degli impianti di generazione nei confronti del gestore della rete oltre che sul documento di regolamentazione di riferimento (Codice di Rete).

	Acquisire conoscenze/competenze relative ai principali tool e piattaforme digitali a disposizione dell'area tecnica (Maintenance/Operation). Acquisire le conoscenze delle principali normative in materia di sicurezza sul lavoro.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Competenze linguistiche — Strumenti e supporti informatici – Digital tools
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi del programma di *formazione tecnico professionale* sono articolati in: <u>Area Manutenzione</u>: – Caratteristiche tecniche di costruzione e funzionali di impianti /apparecchiature /sistemi di automazione e sistemi di telecontrollo – Gestione di progetti impiantistici – Appalti (redazione specifiche tecniche e gestione operativa dei contratti) - Contract Management – Organizzazione cantieri e lavorazioni complesse in cantiere – Politiche e standard aziendali di manutenzione impianti e macchinari – Pianificazione attività di manutenzione impianti (accidentale, correttiva e ordinaria) – Tecniche di assemblaggio/smontaggio/rimontaggio macchinari e di ricondizionamento macchinari – Analisi KPI ed elaborazione progetti d'investimento per miglioramento affidabilità e performance d'impianto – Sap processi – Ruolo e assunzione di responsabilità – Rapporti interpersonali e gestione risorse – Elementi di tecniche Project management – Specifiche procedure aziendali in materia di sicurezza connesse all'impiego – Norme di legge e procedure aziendali in materia di tutela ambientale. <u>Area Operations</u>: – Caratteristiche tecniche di costruzione e funzionali di impianti /apparecchiature /sistemi di automazione e sistemi di telecontrollo – Analisi ed elaborazione KPI su affidabilità e performance degli impianti (sbilanciamenti, indisponibilità, ecc) – Gestione ed elaborazione dei dati di esercizio di un impianto – Pianificazione gestione ed attuazione delle principali fasi transitorie programmabili nella conduzione di impianti di

	generazione (norme di tipo “A”), con particolare focus sugli impianti CCGT) – Gestione ed attuazione delle norme e procedure di operation legate ai disservizi accidentali di impianto (norme di tipo “B”) – Pianificazione attività di operation durante la manutenzione degli impianti (accidentale, correttiva e ordinaria) – Gestione dei rapporti con energy management – Conoscenza ed attuazione del Codice di Rete – Dichiarazione dei dati tecnici di impianto verso EMI e Terna; – Comprensione, redazione e aggiornamento di documenti specifici di operation (Norme, Istruzioni Operative, Prescrizioni) – Comprensione di documenti progettuali di carattere generale e/o specifico (P&ID, fluogrammi di processo, logiche impiantistiche) – Ricerca ed identificazione eventi rilevanti all’interno dello storico eventi di impianto – Ruolo e assunzione di responsabilità – Rapporti interpersonali e gestione risorse – Elementi di tecniche Project management – Specifiche procedure aziendali in materia di sicurezza connesse all’impiego Norme di legge e procedure aziendali in materia di tutela ambientale
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento-sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Assistente tecnico di reti di distribuzione con compiti di maggior rilievo

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Assistente tecnico di reti di distribuzione con compiti di maggior rilievo
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze tecnico/professionali per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area funzionale di inserimento/destinazione, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Competenze linguistiche — Competenze digitali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi del programma di *formazione tecnico professionale* sono articolati in: – Moduli formativi finalizzati all'acquisizione delle competenze tecnico professionali specifiche dell'Area funzionale di destinazione dell'apprendista quali: – conoscenza di tutti i processi lavorativi specifici della distribuzione – conoscenze/competenze per la gestione delle procedure informatiche dell'area tecnica – competenze digitali (etica digitale , IOT, Big data, cyber security, fibra ottica, smart grids, ecc) – conoscenze/competenze per la gestione delle attività di progettazione, manutenzione e conduzione impianti, esecuzione lavori – conoscenze delle principali normative in materia di sicurezza sul lavoro – prevenzione del rischio elettrico

	– aspetti gestionali ed applicativi delle PRE – Aspetti applicativi della normativa sulla sicurezza e sul cantiere – la centralità del cliente nel settore elettrico (customer journey – Moduli di sviluppo di soft skills
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento-sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Assistente tecnico con compiti di maggior rilievo di progettazione e/o preventivazione e/o realizzazione e/o manutenzione impianti (es. infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici, ecc)

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Assistente tecnico con compiti di maggior rilievo di progettazione e/o preventivazione e/o realizzazione e/o manutenzione impianti (es. infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici , ecc)
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione e della qualifica da conseguire, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di project management — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici — Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali e nel contesto in cui opera — Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
Contenuti tecnico professionali	– Normativa e Procedure aziendali inerenti la sicurezza sul lavoro e nei cantieri – Metodologie e tecniche di sviluppo e progettazione impianti (elementi di base) – Tecniche di realizzazione/installazione di impianti (elementi di base) – Procedure di gestione contratti di appalto/subappalto

	– Software applicativi per la progettazione/realizzazione di impianti – Metodi di pianificazione e monitoraggio delle attività (elementi di base di project management)
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività on line comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni sui sistemi. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Potranno essere utilizzati strumenti quali test, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Assistente Data Development and Engineering con compiti di maggior rilievo

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Assistente Data Development and Engineering con compiti di maggior rilievo "
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione e della qualifica da conseguire, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale.
Contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* saranno definiti, a seconda dell'ambito di destinazione, con riferimento a: • Contenuti tecnologici - Prodotti Office: Excel, Access, Outlook, Power Point, Word - Tools di collaborazione aziendale (Teams, Jira, Confluence) - Sistemi distribuiti: Sviluppo e deploy di Containers ed orchestrazione attraverso Kubernetes. - Principali sistemi di Business Intelligence: SAP BW, SAP Business Object, Tibco Spotfire, Qlik

	- Sistemi operativi (in ambito distribuito): piattaforma Windows, Linux - Ecosistemi Cloud: AWS, Azure, Salesforce e SCP (Sap Cloud Platform) - Linguaggi di programmazione: Java, Javascript, Scala, C++, R, Python - Regole base per la definizione di Basi Dati - Regole base per la gestione delle identità digitali - Data Base: Oracle, SQL Server, MySQL, MongoDB - Ecosistema Hadoop (Cloudera): Map Reduce, Kudu, Hive, Sqoop, Spark, HBase, Oozie etc. • Contenuti di processo - Processi di Generazione Convenzionale, Generazione Rinnovabile, Energy Management, Distribuzione, Mercato dell'energia e dei servizi a valore aggiunto, Approvvigionamenti, Amministrazione, Pianificazione e Controllo, Gestione Risorse Umane, Regolazione e Business Development - Processi del ciclo di gestione del SW e dei sistemi, includendo le tecniche di valutazione tecnica dei lavori ed il contesto di riferimento nei processi ICT
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazioni on the job. Il percorso può prevedere l'inserimento sia in contesti di attività di manutenzione e gestione dei sistemi sia in contesti progettuali, anche a livello globale attraverso il coinvolgimento in gruppi di lavoro internazionali.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Assistente tecnico HSEQ con compiti di maggior rilievo

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Assistente tecnico HSEQ con compiti di maggior rilievo
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale. Nello specifico per **l'area HSEQ** si prevede quanto segue. • Fornire la formazione obbligatoria in ambito salute e sicurezza sul lavoro secondo quanto disposto dalla normativa vigente - D.Lgs. 81/08. • Acquisire conoscenze relative alla gestione dei rischi, emergenze, misure di prevenzione e protezione collegate al contesto produttivo e ai rischi specifici di settore. • Acquisire le conoscenze/competenze in materia di gestione ambientale di una centrale termoelettrica con riferimento alla normativa vigente e agli standard e certificazioni applicabili. • Acquisire la conoscenza del funzionamento delle centrali elettriche in particolare quelle con tecnologia a Ciclo combinato Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle procedure informatiche dell'area tecnica. • Acquisire conoscenze ed elementi fondamentali sui sistemi di gestione per l'Ambiente, per la Salute e Sicurezza, per la Qualità, per l'Energia, per l'Anticorruzione.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro

Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica	— Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Competenze linguistiche — Strumenti e supporti informatici – Digital Tools
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi del programma di *formazione tecnico professionale* sono finalizzati all'acquisizione delle competenze tecnico professionali specifiche dell'Area funzionale di destinazione dell'apprendista, e nello specifico per l'ambito **HSEQ** prevedono: – Moduli formativi in materia di Salute e Sicurezza obbligatori secondo la normativa vigente – Moduli formativi in materia ambientale – Moduli formativi riguardanti il sistema di gestione integrato Salute, Sicurezza, Ambiente, Qualità, Energia e Anticorruzione – Modulo di sviluppo di competenze trasversali
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento-sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **“Impiegato di concetto”**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	“Impiegato di concetto”
Durata dell’apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Elaborare documenti, grafici e tabelle – Gestire gli adempimenti connessi al rapporto di lavoro – Utilizzare e aggiornare schedari e archivi elettronici – Accedere a reti intranet/internet – Realizzare semplici pagine web – Operare nell’ambito delle prassi organizzative poste in essere – Conoscere l’impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali e nel contesto in cui opera – Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all’offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico-professionale* per il conseguimento della qualifica di *Impiegato di concetto* riguardano i seguenti ambiti tematici, in relazione alle attività proprie dell’area di inserimento/destinazione: – Il settore elettrico – Amministrazione del personale/documenti amministrativi /commerciali – Specifiche procedure aziendali in materia di sicurezza connesse all’impiego – Norme di legge e procedure aziendali in materia di tutela ambientale
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d’aula comprendono lezioni teoriche, lezioni ed esercitazioni. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa.

	Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **“Addetto tecnico” di distribuzione**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	“Addetto tecnico” di Distribuzione
Durata dell’apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Acquisire la conoscenza completa di tutti i processi lavorativi specifici della distribuzione – Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle procedure informatiche dell'area tecnica – Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle attività di progettazione, manutenzione e conduzione impianti, esecuzione lavori – Acquisire le conoscenze delle principali normative in materia di sicurezza sul lavoro
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all’offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico professionale per il conseguimento della qualifica di “***Addetto tecnico***” di Distribuzione, a seconda dell’ambito di impiego, sono: — Impiantistica della rete di distribuzione — Progettazione impianti — Esecuzione lavori — Misura e verifica impianti — Manutenzione linee e cabine — Sistema Gestione Manutenzione — Telecontrollo e automazione — Contatore Elettronico — Gestione materiali — Gestione contratti di appalto (lavori, servizi e forniture) — Produttori e gestione connessioni — Qualità del servizio elettrico e commerciale — Sistemi informatici a supporto dell’attività tecnica e gestionale — Prevenzione del rischio elettrico — Aspetti gestionali e applicativi delle PRE — Aspetti applicativi della normativa sulla sicurezza e sul cantiere — Competenze digitali (etica digitale, I.O.T, Big Data, cyber security, fibra ottica, smart grids, ecc.) — La centralità del cliente nel settore elettrico (customer journey)

	— Protezione dei dati personali (GDPR) — L'unbundling nel settore energetico
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job, realtà aumentata e virtuale. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento–sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto tecnico" di Generazione**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto tecnico" di Generazione
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle attività di progettazione e manutenzione impianti – Acquisire le conoscenze delle principali normative in materia di sicurezza sul lavoro – Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle procedure informatiche dell'area tecnica – Acquisire le conoscenze/competenze relative alle fasi procedurali ed operative della gestione appalti.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di Addetto tecnico di Generazione, a seconda dell'ambito di impiego, sono : **Progettazione e manutenzione impianti** – Caratteristiche tecniche di costruzione e funzionali di impianti /apparecchiature /sistemi di automazione e sistemi di telecontrollo – Progettazione impianti – Appalti (redazione specifiche tecniche e gestione operativa dei contratti) – Politiche e standard aziendali di manutenzione impianti e macchinari – Tecniche di assemblaggio/smontaggio/rimontaggio macchinari e di rigenerazione macchinari – Organizzazione cantieri e lavorazioni complesse in cantiere – Sap processi – Elementi di tecniche Project management – Ruolo e assunzione di responsabilità – Rapporti interpersonali e gestione risorse **Progettazione civile e dati esercizio dighe** – Caratteristiche tecniche di costruzione dighe/opere idrauliche/manufatti civili – Analisi mediante sistemi informativi aziendali dati comportamento dighe ed opere idrauliche ed elaborazione modelli dati **Elaborazioni topografiche**

	– Caratteristiche costruttive e funzionali della strumentazione per rilievi topografici – Tecniche di esecuzione misure topografiche, elaborazioni dati e mappe topografiche.
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo - da svolgere in impianti termoelettrici – sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà impiantistica. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle linee di turno. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto Tecnico-commerciale" di Distribuzione"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto tecnico-commerciale" di Distribuzione
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	— Acquisire la conoscenza completa di tutti i processi lavorativi specifici della distribuzione — Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle procedure informatiche dell'area tecnica e commerciale — Acquisire le conoscenze/competenze in materia di progettazione, manutenzione, conduzione impianti e esecuzione lavori — Acquisire le conoscenze delle principali normative in materia di sicurezza sul lavoro — Acquisire le conoscenze/competenze in materia di vettoriamento, misura, gestione clienti e produttori
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico professionale per il conseguimento della qualifica di "***Addetto tecnico-commerciale***" di Distribuzione sono: — Principali processi di conduzione, manutenzione delle reti, progettazione impianti, esecuzione lavori — Impiantistica della rete di distribuzione — Sistema Gestione Manutenzione — Misura e Verifica impianti — Processi di vettoriamento, energia, bilanci e misura — Gestione produttori, distributori, connessioni — Gestione fatturazione e credito — Telecontrollo e automazione — Contatore Elettronico — Qualità del servizio elettrico e commerciale — Servizi commerciali di rete e gestione clienti — Sistemi informatici a supporto dell'attività tecnica e gestionale — Prevenzione del rischio elettrico — Aspetti gestionali e applicativi delle PRE — Aspetti applicativi della normativa sulla sicurezza e sul cantiere

	— Competenze digitali (etica digitale, I.O.T, Big Data, cyber security, fibra ottica, smart grids, ecc.) — La centralità del cliente nel settore elettrico (customer journey) — Protezione dei dati personali (GDPR) — L'unbundling nel settore energetico
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job, realtà aumentata e virtuale. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento–sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto commerciale"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto commerciale"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Orientarsi nel contesto organizzativo – Affrontare l'esecuzione delle attività di gestione commerciale del cliente – Gestire la relazione con il cliente – Conoscere e operare con il Customer Relationship Management – Conoscere e operare con i programmi standard di Office Automation (Outlook, Internet Explorer, Word, Excel)
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	– Competenze in materia di sicurezza sul lavoro – Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro – Competenze in materia di organizzazione ed economia – Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Addetto commerciale* sono, a seconda dell'ambito di impiego: ***Il contratto, il contratto di fornitura di energia elettrica/gas, il sistema elettrico*:** – Il contratto: fonti giuridiche e elementi del contratto – Il contratto di fornitura di energia elettrica/gas: aspetti legali e commerciali – Il Mercato Libero Energia Elettrica e Gas – Elementi del contratto di energia elettrica (potenza impegnata e disponibile, tensione, scadenza) – Elementi del contratto gas (uso fornitura, delibera 40/2004) – Applicabilità contratto uso domestico – Documentazione contrattuale (comprese nozioni normativa edilizia) – Nozioni di elettrotecnica di base/impiantistica gas – Il sistema elettrico: Impianti, Linee e Cabine e Prese – I complessi di misura e il contatore elettronico – Elementi di base di lavori semplici e lavori complessi – La delibera dell'Autorità n. 155/02 – nozioni base – La delibera dell'autorità n.11/2007 (unbundling–separazione tra società vendita e distribuzione ***Customer Relationship Management (CRM) e sistemi di interazione con il Cliente*** – L'organizzazione per processi e le norme ISO – I processi lavorativi di Contact Center e UTC

	– Il CRM. Filosofia e funzionamento – I sistemi di gestione automatica dell'interazione con il Cliente: barra telefonica/documentale, IVR, sportello on line, ecc. – I sottosistemi informatizzati per la gestione delle operatività commerciali – Il Knowledge and Tutoring (KBMS) – Il contratto di energia elettrica/gas a sistema CRM (concetto di contatto, ricerca cliente, criteri di ricerca, creazione cliente, maschere di consultazione, identificazione forniture uso domestico) – Esercitazioni a sistema CRM ***Contributi di allacciamento, tariffe e criteri di fatturazione*** – Oneri di attivazione – Contributi di allacciamento – Trattamento fiscale – Esercitazioni determinazione contributi di allacciamento elettrico e gas – Criteri di fatturazione (ciclicità di fatturazione e lettura) – Opzioni tariffarie: concetti generali e usi domestici – Consulenza uso domestico – uso simulatore – Uso strumenti e illustrazione KBMS – Esercitazioni di navigazione in KBMS – Esercitazioni a sistema CRM (volture, subentri e modifiche contratti uso domestico) – Modifiche dati in archivio – Uniformità comportamentali da KBMS – Legislazione urbanistica (Legge 47/1985 - leggi regionali – TU, ecc.) – Richieste di nuovo allacciamento: preaccettazione e emissione preventivo – Esercitazioni a sistema – Delibera 201/99 e delibera 4/04 – Lavorazione corrispondenza inbound: stipula contratti e istanze (coda IST) – Esercitazioni a sistema CRM e di lavorazione coda IST ***Contratti e fatturazione elettrico e gas*** – Opzioni tariffarie contratti Usi Diversi – Offerte sul Mercato Libero – Volture e subentri Altri Usi – La fattura e il sistema di fatturazione – Consultazione da sistema CRM di fatture – Modifiche dati in fattura (recapito, anagrafica, condizioni contrattuali, cessazioni, ecc.) – Letture dei contatori: inserimento lettura e rettifiche di letture errate – Esercitazione di lavorazione letture da IVR, e call list – Forniture per cantiere – Forniture straordinarie e fatturato locale – Modifiche impianto gas – Esercitazioni a sistema ***Commerciale specialistica*** – La qualità commerciale – approfondimenti, ICSE – Evasione preventivi

	– Compliance (conoscenza e chiarezza nella esposizione delle condizioni Mercato libero) ***Gestione del credito*** – Nozioni base del credito (definizione e classificazione) – Gestione del fatturato e credito RAP – La domiciliazione bancaria postale e con carta di credito – Esercitazioni di prenotazione e revoca domiciliazione bancaria – Processo di rifatturazione (sospensiva e compensazione automatica) – Normativa di gestione morosi e DIM DIC PAG integrato CRM/EGC – Rateizzazioni – teoria ed esercitazioni – EGC: illustrazione maschere di consultazione – Esercitazioni di ricerca e navigazione in EGC – CVA modalità accesso, consultazione e ricerca – Nuove azioni di dunning /CMOR ***Customer Service, Customer Care,Vendita*** – Comunicazione e relazione – Customer care – Ascolto attivo – La qualità del servizio – La gestione dei rapporti interpersonali – Lavorare in team – La gestione dei reclami – Tecniche di vendita e gestione trattative commerciali – Marketing e analisi dati ***Office Automation*** – Introduzione al PC e ai programmi applicativi – Windows base e avanzato – Outlook – base e avanzato – Word – base e avanzato – Excel – base e avanzato
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi ed attività e il raggiungimento di capacità autonoma di gestione dei clienti. Le attività d'aula comprendono: lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a familiarizzare con il linguaggio commerciale e il sistema, al progressivo consolidamento dell'apprendimento delle conoscenze, delle capacità e dei comportamenti e allo svolgimento di attività lavorative in autonomia, pur se semplici. Il training on the job permette all'apprendista di svolgere attività, via via più complesse, con la garanzia e sicurezza di poter verificare, in tempo reale, dubbi o incertezze, nel rispetto e nell'interesse del cliente e dell'azienda. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto amministrativo"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto amministrativo"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Fornire supporto operativo alla gestione dei sistemi contabili, dei processi di gestione dei cicli passivo e attivo e del processo fiscale
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Addetto amministrativo* sono: – Principi contabili – Sistemi di definizione, gestione e aggiornamento del piano dei conti – Principi di budgeting – Principi di gestione contabile del ciclo passivo e attivo – Sistemi informatici aziendali di supporto e Office automation avanzato – Aspetti fiscali
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto servizi"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto Servizi"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Sviluppare competenze per: - supportare le attività di verifica e controllo operativo dell'erogazione servizi di Facility sul territorio, da parte dei fornitori esterni; - supportare le attività relative alla gestione del patrimonio immobiliare (ricerca e gestione sul territorio degli immobili per lo sviluppo di Piani Spazi, relazione con enti locali per la gestione del patrimonio di competenza, attività di manutenzione degli immobili); - supportare le attività operative per la gestione dei Servizi Generali di supporto al business (a titolo esemplificativo: Protocollo-Parco Auto-Archivi)
Contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Addetto servizi* saranno definiti, a seconda dell'ambito di impiego, con riferimento a: • Nozioni di Base di Elettrotecnica • Nozioni di Base di Termotecnica • Nozioni di Base di Meccanica • Nozioni di Base di Censimento catastale • Nozioni di Base di Imposte patrimoniali e locali su immobili • Nozioni di Base di Sistemi di archiviazione • Leggi e norme tecniche relative ad impianti per edilizia civile (impianti elettrici, termomeccanici, climatizzazione, igienico-sanitari, impianti speciali) • Strumenti informatici e dei relativi applicativi avanzati: CAD, MS office
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job.

	Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazioni on the job. Il percorso può prevedere l'inserimento sia in contesti di attività di manutenzione e gestione dei sistemi sia in contesti progettuali, anche a livello globale attraverso il coinvolgimento in gruppi di lavoro internazionali.

CCNL elettrici
ALLEGATI

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **“Addetto informatico”**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	“Addetto informatico”
Durata dell’apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	- Utilizzare i principali prodotti di Office Automation. - Sviluppare e manutenere applicativi software in diversi ambienti operativi in ambito informatico distribuito. - Definire le basi dati aziendali allo scopo di ottimizzare i flussi informativi. - Sviluppare una conoscenza di base del mercato dell’energia, dagli aspetti specifici della catena del valore agli aspetti regolatori e legislativi. - Apprendere i processi produttivi tipici dello sviluppo dei sistemi informativi, nei suoi risvolti di manutenzione di un sistema o di progettazione e realizzazione di nuovi sistemi e funzionalità.
Contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all’offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Addetto informatico* saranno definiti, a seconda dell’ambito di destinazione, con riferimento a: • Contenuti tecnologici - Prodotti Office: Excel, Access, Outlook, Power Point, Word - Principali moduli SAP: HR, FI, CO, MM, SD, ISU, CPM - Principali sistemi di Business Intelligence: SAP BW, SAP Business Object, IBM Cognos - Ambienti operativi (in ambito distribuito): piattaforma Windows, Unix, Zos - Linguaggi di programmazione 1 e 2: Vbasic, Java, Asp, Html, C, C++, JCL, Cobol - Regole base per la definizione di Base Dati - Data Base: Oracle, SQL Server • Contenuti di processo - Processi di Upstream Gas, Generazione Convenzionale, Generazione Rinnovabile, Energy Management, Distribuzione, Mercato, Approvvigionamenti, Amministrazione, Pianificazione e Controllo, Gestione Risorse Umane, Regolazione e Business Development

	- Processi del ciclo di gestione del SW e dei sistemi, includendo le tecniche di valutazione tecnica dei lavori ed il contesto di riferimento nei processi ICT
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazioni on the job. Il percorso può prevedere l'inserimento sia in contesti di attività di manutenzione e gestione dei sistemi sia in contesti progettuali, anche a livello globale attraverso il coinvolgimento in gruppi di lavoro internazionali.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **“Addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti”**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	“Addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti”
Durata dell’apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Acquisizione delle conoscenze/competenze per la valutazione delle condizioni tecniche degli elettrodotti (linee) o degli impianti (stazioni) – Acquisizione delle conoscenze/competenze per la valutazione dell’affidabilità dei componenti del sistema elettrico e controlli e collaudi di materiali, apparecchiature e impianti – Acquisizione delle conoscenze/competenze per l’individuazione e pianificazione degli interventi di manutenzione – Acquisizione delle conoscenze/competenze per il coordinamento del personale operativo
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all’offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti* sono suddivisi in tre ambiti tematici: ***Salute e Sicurezza del lavoro*** – Disposizioni prevenzione rischio elettrico – Protocollo di intesa per la prevenzione del rischio elettrico negli impianti elettrici a confine ***Operation & Manutenzione*** – Automatismi per le stazioni elettriche AT – Sistemi di protezione delle linee elettriche AT – Fondamenti di telecontrollo – Sistemi di automazione stazioni – Guida alla manutenzione impianti – Guida ai criteri di progettazione impianti – Introduzione ai lavori sotto tensione – MBI stazioni/linee (Sistema per l’ingegneria della manutenzione) – SICAS (Sistema digitale di protezione comando e controllo delle stazioni)

	– GIS (Sistema Georeferenziato impianti) – Palmare – Onde convogliate analogiche e digitali – Sistema di Gestione Qualità: Impostazione e singoli processi (Mantenimento,Conduzione, Sviluppo) ***Information Technology*** – Applicativi per la progettazione: Polluce, Aeropolis, Estor/Ares; Autocad – MS Project, Office Automation (Excel, Word, Power Point, Outlook) – SAP GLOBAL: introduzione – SAP GLOBAL: Modulo PS – SAP GLOBAL: Modulo PM – SAP GLOBAL: Modulo MM – Principi avanzati di routing e personalizzazione remotizzata Router – Modalità di individuazione e soluzione di anomalie su rete – Concetti Client/Server e Internetwork disegn per progettazione reti Nozioni fondamentali linguaggi e applicazioni WEB
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento - presso le unità operative di appartenenza e presso unità collegate a quella di appartenenza con la finalità di promuovere la conoscenza del contesto e lo sviluppo dell'integrazione interfunzionale - esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi ed attività. Le attività d'aula comprendono: lezioni teoriche, lezioni a sistema, esercitazioni pratiche. Le attività di affiancamento addestrativo operative presso l'unità di appartenenza sono finalizzate al progressivo di consolidamento dell'apprendimento delle conoscenze, delle capacità e dei comportamenti e allo svolgimento di attività lavorative in autonomia, pur se semplici. Il training on the job permette all'apprendista di svolgere attività, via via più complesse, con la garanzia e sicurezza di poter verificare, in tempo reale, dubbi o incertezze.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto conduzione impianti di produzione"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto conduzione impianti di produzione"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Effettuare in autonomia manovre correnti (esercizio ordinario) secondo le norme e prescrizioni di esercizio – Effettuare, secondo le indicazioni del Responsabile del Turno, manovre finalizzate agli assetti impiantistici individuati – Leggere, raccogliere dati e verificare i parametri di funzionamento degli impianti, al fine di appurare la corretta applicazione delle indicazioni del Responsabile – Segnalare guasti e avarie secondo norme e procedure in essere
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Addetto conduzione impianti di produzione* sono, a seconda dell'ambito di impiego: – Nozioni di elettrotecnica, termodinamica, macchine, chimica, combustione e regolazione – I principali componenti di una centrale termoelettrica : generatori di vapore, pompe, caldaia e ausiliari di caldaia ,turbine. – Gli impianti a funzionalità chimica, con particolare riguardo agli impianti di trattamento dei fumi (desox e denox) , trattamento delle acque e di condizionamento del ciclo – Procedure e tecniche di monitoraggio impiantistico (verifica della funzionalità degli impianti di esercizio, movimentazione combustibili, movimentazione materiali e controlli specialistici)
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job.

	Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo - da svolgere in impianti termoelettrici – sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà impiantistica. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle linee di turno. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto progettazione e realizzazione impianti"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto progettazione e realizzazione impianti"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione e della qualifica da conseguire, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Corso di lingua — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico professionale per il conseguimento della qualifica di Addetto Progettazione e Realizzazione Impianti sono: – Metodologie e tecniche di sviluppo e progettazione impianti (elementi di base) – Normativa e Procedure aziendali inerenti la sicurezza in fase di sviluppo, progettazione e realizzazione – Procedure di gestione contratti di appalto/fornitura – Tecniche di realizzazione/installazione sistemi/componenti di impianti power (elementi di base) – Prove/collaudi componenti di impianto (elementi di base) – Software applicativi per la progettazione/realizzazione – Metodi di pianificazione e monitoraggio (elementi di base)
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema.

	Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività . Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Potranno essere utilizzati strumenti quali test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **“Addetto ricerca”**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	“Addetto ricerca”
Durata dell’apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l’acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell’attività propria dell’Area professionale di inserimento/destinazione e della qualifica da conseguire, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all’offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Corso di lingua — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico professionale per il conseguimento della qualifica di Addetto Ricerca sono: – Nozioni di tipo generale sui processi e sulle caratteristiche tecniche e costruttive degli impianti di generazione – Caratteristiche funzionali e costruttive degli apparati sperimentali e degli strumenti di analisi e di misurazione – Procedure per l’istallazione e la conduzione degli apparati sperimentali e per l’impiego degli strumenti di misura – Norme e procedure con riferimento a esercizio e manutenzione degli impianti sperimentali in sicurezza e qualità – Nozioni di base sulle procedure di gestione della committenza in cantiere
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa.

	Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Potranno essere utilizzati strumenti quali test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto tecnico fonti rinnovabili"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto tecnico fonti rinnovabili"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Acquisire capacità e competenze relative all'attività di analisi tecnica della documentazione dei progetti per la qualifica degli impianti alimentati da fonti rinnovabili ovvero per il riconoscimento degli impianti di cogenerazione ad alto rendimento, ovvero per il riconoscimento degli impianti fotovoltaici ai fini dell'ammissione ai diversi meccanismi di incentivazione vigenti – Acquisire capacità e competenze necessarie allo svolgimento dell'attività di verifica sui siti degli impianti alimentati da fonti rinnovabili e sugli impianti fotovoltaici per il controllo delle condizioni previste dalla normativa vigente per l'ammissione ai diversi tipi di incentivazione – Acquisire capacità e competenze relative alla gestione dei rapporti con i soggetti che richiedono l'ammissione all'incentivazione degli impianti fotovoltaici ovvero degli impianti a fonti rinnovabili sia nella fase istruttoria che nella successiva fase del rilascio dell'incentivazione economica – Acquisire capacità e competenze relative all'attività di gestione del meccanismo di incentivazione della produzione di energia termica da fonti rinnovabili ed interventi di efficienza energetica – Acquisire capacità e competenze al fine di provvedere al caricamento dei dati tecnici e commerciali nei sistemi informativi aziendali deputati alla gestione delle incentivazioni delle fonti rinnovabili e al riconoscimento della cogenerazione
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico-professionale* per il conseguimento della qualifica di *Addetto tecnico fonti rinnovabili*, a seconda dell'ambito di destinazione, sono: – Mercato dell'energia da fonti rinnovabili

	– Mercato del gas – Regimi di sostegno all'uso razionale dell'energia – Cenni al settore e al mercato elettrico, con particolare riferimento alla produzione da fonti rinnovabili e cogenerazione – Normativa tecnica nazionale e internazionale relativa al mercato delle energie rinnovabili e del gas – Verifiche sugli impianti di produzione incentivati – Tecniche di base di project management – Comunicazione efficace
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto analisi energetiche"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto analisi energetiche"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Favorire l'acquisizione di capacità e competenze relative all'analisi ed elaborazione di studi, rapporti e pubblicazioni, relative allo sviluppo delle fonti rinnovabili e dell'efficienza energetica nel settore elettrico, termico e dei trasporti (a titolo esemplificativo: elaborazione scenari e modelli previsionali, analisi comparative, analisi tecnico-economiche, studi ambientali, studi di fattibilità) – Favorire l'acquisizione di capacità e competenze relative all'attività di rilevazione, analisi, selezione ed elaborazione dati anche ai fini della predisposizione di rapporti e pubblicazioni di carattere statistico aventi ad oggetto lo sviluppo delle fonti rinnovabili nel settore elettrico, termico e dei trasporti ovvero ai fini delle previsioni di immissione energetica da fonte rinnovabile – Favorire l'acquisizione di capacità e competenze relative all'analisi e studio sulle evoluzioni normative in tema di incentivi alle fonti rinnovabili nei settori elettrico e termico e agli interventi di efficienza energetica – Favorire l'acquisizione di capacità e competenze relative all'analisi dei dati sul trading
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Supporti e strumenti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico-professionale* per il conseguimento della qualifica di *Addetto analisi energetiche,* a seconda dell'ambito di impiego, sono: – Cenni al settore e al mercato elettrico e sulle politiche energetiche – Le fonti rinnovabili e l'efficienza energetica nel settore elettrico, termico e dei trasporti – Verifiche sugli impianti di produzione alimentati da fonti rinnovabili e di cogenerazione – Regimi di sostegno all'uso razionale dell'energia

	– Normativa tecnica nazionale e internazionale relativa al mercato delle energie rinnovabili e del gas – Time management – Cenni di project management – Software specializzati nel data mining e nell'analisi statistica dei dati – Strumenti di analisi e misurazione – Informatica specialistica
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **“Addetto dispacciamento”**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	“Addetto dispacciamento”
Durata dell’apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Conoscere le caratteristiche peculiari di : • Mercato elettrico • Rete di trasmissione nazionale • Codice di rete • Criteri di esercizio – Utilizzare il sistema di controllo e le procedure relative al sistema elettrico – Applicare tecniche di reporting ed elaborare dati di esercizio
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all’offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Addetto dispacciamento* riguardano l’ambito tematico indicato e sono articolati come segue: ***Operation*** – Architettura del mercato elettrico – Rete di trasmissione nazionale e schemi di esercizio – Codice di rete – Elementi di programmazione settimanale e giornaliera delle risorse di produzione per l’attività di dispacciamento – Programmazione delle indisponibilità degli elementi di rete – Sistema di controllo in tempo reale – Criteri di esercizio in sicurezza del sistema elettrico nazionale – Analisi ed elaborazione dati di esercizio – Procedure e istruzioni operative in condizioni di funzionamento normale e in emergenza del sistema elettrico nazionale – Gestione dell’interconnessione con l’estero – Reporting
Metodologia didattica	

	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema e sono integrate da visite alla sala controllo ed alla sala del mercato elettrico. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

CCNL elettrici
ALLEGATI

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto radiochimica e analisi ambientali"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto radiochimica e analisi ambientali"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Acquisire la conoscenza completa di tutti i processi lavorativi specifici dei laboratori – Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione in autonomia delle procedure del laboratorio – Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale, saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro – Saper redigere specifiche e documentazione tecnica in genere
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza del lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico professionale per il conseguimento della qualifica di Addetto radiochimica e analisi ambientali sono suddivisi in*:* — Conoscenza ed applicazione delle Prescrizioni Tecniche in ambito Chimica e Radiochimica: analisi di laboratorio per il controllo degli scarichi effluenti aeriformi e liquidi e per il monitoraggio radioattività ambientale — Gestione e manutenzione della strumentazione ed apparecchiature di laboratorio — Acquisizione delle tecniche di misura strumentali, ad esempio: cromatografia ionica, spettrometria gamma di laboratorio ed ISOCS, spettrometria alfa, scintillazione liquida, ICP-MS, ICP-AES — Analisi radiochimiche di tipo distruttivo su campioni a contenuto medio-alto di radioattività — Conoscenza dei metodi e degli strumenti di misura Hardware e Software utilizzati in ambito chimico e radiochimico — Aspetti applicativi della normativa D.Lgs. 81/08 in laboratorio Information Technology — Applicativi per le misure di laboratorio

	— MS Project, Office Automation (Excel, Word, Power Point, Outlook) — SAP GLOBAL
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi con finalità didattica e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza. Le possibili metodologie didattiche sono: — Aula — Training On the job — Affiancamento — Esercitazioni di gruppo — Testimonianze — Action Learning — E-learning — Visite Aziendali — Altro Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto alla Radioprotezione /Caratterizzazione Radiologica"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto alla Radioprotezione/Caratterizzazione Radiologica"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Conoscere e sapere utilizzare la strumentazione per misure in ambito nucleare – Interpretare la documentazione tecnica di laboratorio, i protocolli di misura incluse procedure ed istruzioni operative e saper redigere specifiche e documentazione tecnica in genere – Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle procedure di laboratorio e dei protocolli di misura – Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale, saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza del lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico professionale per il conseguimento della qualifica di Addetto alla Radioprotezione/Caratterizzazione radiologica sono suddivisi in: — Conoscenze teoriche della radioprotezione, finalizzata ad applicazioni pratiche e delle tecniche di misura per la caratterizzazione radiologica dei materiali — Conoscenza dei sistemi di monitoraggio radiologico di impianto e relative taratura e controlli di buon funzionamento — Controlli radiometrici di routine secondo il piano di sorveglianza fisica delle radiazioni negli ambienti di lavoro — Gestione della strumentazione di laboratorio: contaminametri, rateometri, strumentazione complessa per le misure di caratterizzazione — Conoscenza dei metodi e degli strumenti di misura HW e SW utilizzati in ambito delle misure delle radiazioni ionizzanti — Assistenza di radioprotezione "in campo", durante le operazioni con rischio di irraggiamento interno ed esterno

	Information Technology — Applicativi per la progettazione — Applicativi per le misure di laboratorio — MS Project, Office Automation (Excel, Word, Power Point, Outlook) — SAP GLOBAL
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi con finalità didattica e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza. Le possibili metodologie didattiche sono: — Aula — Training On the job — Affiancamento — Esercitazioni di gruppo — Testimonianze — Action Learning — E-learning — Visite Aziendali — Altro Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **“Operatore perforazione” (area geotermica)**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	“Operatore perforazione” (area geotermica)
Durata dell’apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Acquisire la conoscenza di base delle tecniche di manutenzione ed esercizio degli impianti di perforazione – Acquisire la conoscenza di base delle caratteristiche tecniche, progettuali e costruttive dei pozzi – Acquisire la conoscenza di base dalla normativa inerente la prevenzione incidenti ed infortuni, rapporti con gli enti di controllo e prevenzione rischi ambientali – Acquisire la conoscenza delle normative di esercizio e manutenzione degli impianti di perforazione
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all’offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I moduli formativi che compongono il programma di *formazione tecnico-professionale* per il conseguimento della qualifica di *Operatore perforazione (area geotermica)* sono suddivisi nei seguenti ambiti tematici*:* ***Impianti di perforazione*** – Principali caratteristiche costruttive impianti di perforazione – Principali caratteristiche macchinari ed attrezzature di perforazione ***Problematiche di esercizio degli impianti di perforazione*** – Normative di legge riguardanti le postazioni degli impianti di perforazione – Modo di operare in ambito aziendale nel campo della perforazione – Problematiche inerenti la conduzione degli impianti di perforazione in condizioni normali e di emergenza ***Problematiche di manutenzione degli impianti di perforazione*** – Caratteristiche generali del macchinario – Problematiche di manutenzione del macchinario principale degli organi di manovra

	Contenuti tecnico pratici – Carico e scarico materiali tubolari – Utilizzo estintori, autorespiratori, carrelli elevatori, ponteggi mobili – Imbracatura per lavori in altezza
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi con finalità didattica e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa in situazione di massima sicurezza ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa. Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Elettricista qualificato"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Elettricista qualificato"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	— Affrontare in autonomia l'esecuzione in sicurezza di qualsiasi attività operativa della distribuzione — Valutare tutti i rischi in particolare quello elettrici connessi con il lavoro e mettere in atto le misure idonee per ridurli od eliminarli — Gestire le situazioni di emergenza
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico professionale per il conseguimento della qualifica di Elettricista qualificato sono suddivisi nelle seguenti aree tematiche, a seconda dell'ambito di impiego: ***Lavori BT fuori tensione*** - Nozioni di elettrotecnica di base - Sicurezza sul lavoro - Prevenzione del rischio elettrico - Norme CEI EN 50110 - Dispositivi di protezione individuale - Attrezzatura individuale e di squadra - Imbracature e movimentazione dei carichi - Predisposizione di un cantiere - Lavori in elevazione - Impiantistica BT della distribuzione ***Lavori MT fuori tensione*** - Prevenzione del rischio elettrico - Impiantistica MT della distribuzione ***Lavori BT sotto tensione*** - Prevenzione del rischio elettrico - Lavori BT sotto tensione ***Lavori AT*** - Prevenzione del rischio elettrico - Struttura e componenti della cabina primaria

	- Gestione delle attività di ispezione e manutenzione degli impianti AT ***Norme tecniche, ruoli, organizzazione e procedure per l'esecuzione in sicurezza dei lavori su impianti della rete elettrica:*** — Attività da monoperatore — Gestione dei piani di lavoro — Gestione di guasti ed emergenze — Manovre in cabina — Rapporti con le imprese appaltatrici — Consegna impianti in sicurezza — Conduzione piccoli gruppi di lavoro Competenze digitali (etica digitale, I.O.T, Big Data, cyber security, fibra ottica, smart grids, ecc.) La centralità del cliente nel settore elettrico (customer journey) Protezione dei dati personali (GDPR) L'unbundling nel settore energetico
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi in cantiere didattico, momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza e impiego di dispositivi di realtà aumentata e virtuale. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa di cantiere in situazione di massima sicurezza e una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa. Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono di norma schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze delle conoscenze e capacità, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Manutentore qualificato stazioni, linee"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Manutentore qualificato stazioni, linee"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Acquisire le conoscenze/competenze per lo svolgimento delle attività di esercizio e manutenzione di elettrodotti AT (ispezione, controlli tecnici e specialistici, manutenzione ordinaria e straordinaria) nell'ambito di Gruppi operativi – Acquisire le conoscenze/competenze per lo svolgimento delle attività di esercizio e manutenzione di stazioni elettriche e impianti AT (effettuazione di manovre, controlli e interventi di manutenzione di apparecchiature e sistemi) nell'ambito di Gruppi operativi
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I moduli formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Manutentore qualificato stazioni e linee* sono suddivisi nei seguenti ambiti tematici: ***Salute e Sicurezza del lavoro*** – Disposizioni prevenzione rischio elettrico – Protocollo di intesa per la prevenzione del rischio elettrico negli impianti elettrici a confine ***Operation & Manutenzione*** – Automatismi per le stazioni elettriche AT – Sistemi di protezione delle linee elettriche AT – Lavori e controlli linee – Lavori e controlli apparecchiature – GPRS (per alimentazione Sistema Georeferenziato impianti – GIS) – Palmare (per alimentazione Sistema di ingegneria della manutenzione - MBI) – SICAS:riflessi operativi - Sistema digitale di protezione comando e controllo delle stazioni – Tecniche di prelievo olio isolante e gas liberi – Sistema di Gestione Qualità: riflessi operativi

	Information Technology – SAP GLOBAL: introduzione – SAP GLOBAL: riflessi operativi – Office Automation (Excel, Word, Power Point, Outlook)
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi con finalità didattica e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza e presso unità collegate a quella di appartenenza con la finalità di promuovere la conoscenza del contesto e lo sviluppo dell'integrazione interfunzionale. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa in situazione di massima sicurezza ed una parte operativa in affiancamento - con finalità addestrativo operative, anche presso unità collegate a quella di appartenenza - coordinata dal responsabile diretto della risorsa. Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Manutentore produzione" (area idroelettrica)**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Manutentore produzione" (area idroelettrica)
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Acquisire il know how fondamentale per l'esercizio, la conduzione e la manutenzione degli impianti di produzione – Acquisire le tecniche e le procedure di programmazione ed esecuzione delle attività di manutenzione e mantenimento della funzionalità degli impianti – Acquisire la conoscenza di base degli standard di qualità previsti per l'esercizio, la conduzione e la manutenzione degli impianti di produzione – Acquisire la conoscenza di base delle norme in materia di sicurezza e tutela ambientale – Acquisire la conoscenza di base delle tecniche e modalità di misura, verifica e controllo delle prestazioni degli impianti in esercizio o da avviare nel rispetto degli adempimenti legislativi
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I moduli formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Manutentore produzione (area idroelettrica)* sono suddivisi nei seguenti ambiti tematici: ***Impianti idroelettrici*** – Principali caratteristiche costruttive civili ed idrauliche – Principali caratteristiche impiantistiche elettromeccaniche ***Problematiche di esercizio degli impianti idroelettrici*** – Normative di legge riguardanti la vigilanza delle dighe – Modo di operare in ambito aziendale riguardo alla sorveglianza delle dighe – Problematiche inerenti le manovre di esercizio in impianti idroelettrici in condizioni normali e di emergenza ***Problematiche di manutenzione degli impianti idroelettrici*** – Caratteristiche generali del macchinario idroelettrico, delle apparecchiature, dei sistemi ausiliari e degli organi di manovra (valvole, paratoie), delle condotte forzate e dei loro

	dispositivi di sicurezza, degli organi di manovra del bacino e delle opere di presa e relativi interventi di manutenzione – Caratteristiche principali dei sistemi di automazione e controllo degli impianti idroelettrici e loro manutenzione – Caratteristiche delle opere idrauliche e civili (opere di presa, canali, bacini, fabbricato centrale ecc.) e relativi interventi di manutenzione – Rischi elettrici, meccanici e civili – Movimentazione manuale e imbracatura dei carichi – Definizione e compiti del preposto ai lavori – Comprensione e gestione dei piani di lavoro – Gestione di guasti ed emergenze – Messa in sicurezza degli impianti – SAP processi – Data base delle manutenzioni (archivio)
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi con finalità didattica e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa presso l'impianto di destinazione ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa. La parte esercitativa a carattere tecnico pratico prevede, in particolare: – Analisi di casi pratici di esercizio e manutenzione delle strutture idrauliche/civili di impianti idroelettrici in condizioni normali e di emergenza, con particolare riguardo all'attività svolta in diga ed alle manovre di esercizio ed alla gestione delle opere di presa (strigliatori, paratoie dei dissabbiatori ecc.) – Analisi di casi pratici di manutenzione del macchinario principale idroelettrico, degli organi di manovra e dei sistemi di automazione – Applicazione procedure interne di sicurezza • elaborazione di un piano di lavoro che comporti la messa in sicurezza elettrica di una parte di impianto • elaborazione di un piano di lavoro che comporti la messa in sicurezza idraulica meccanica di una parte di impianto • elaborazione di un piano di lavoro che comporti la messa in sicurezza idraulica civile di una parte di impianto – Esercitazioni sul Sistema SAP • Elaborazione a sistema di richieste di acquisto, rilascio richieste di acquisto, elaborazione di entrate merci e stato avanzamento lavori - Uso del data base del macchinario e delle manutenzioni Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Manutentore produzione" (area geotermica)**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Manutentore produzione" (area geotermica)
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Acquisire il know how fondamentale per l'esercizio, la conduzione e la manutenzione degli impianti di produzione – Acquisire le tecniche e le procedure di programmazione ed esecuzione delle attività di manutenzione e mantenimento della funzionalità degli impianti – Acquisire la conoscenza di base degli standard di qualità previsti per l'esercizio, la conduzione e la manutenzione degli impianti di produzione – Acquisire la conoscenza di base delle norme in materia di sicurezza e tutela ambientale – Acquisire la conoscenza di base delle tecniche e modalità di misura, verifica e controllo delle prestazioni degli impianti in esercizio o da avviare nel rispetto degli adempimenti legislativi
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Manutentore produzione (area geotermica)* sono suddivisi nei seguenti ambiti tematici*:* ***Impianti geotermici*** – Principali caratteristiche costruttive pozzi e reti – Principali caratteristiche gruppi geotermoelettrici ***Problematiche di esercizio degli impianti geotermici*** – Esercizio Pozzi – Esercizio Reti di trasporto fluido – Esercizio Impianti di lavaggio – Esercizio Centrali ***Problematiche di manutenzione degli impianti geotermici*** – Principali problemi manutentivi su: Pozzi, Reti, Trattamento vapore – Principali problemi manutentivi sui Gruppi di produzione ed in particolare su: torri di raffreddamento, turbina,

	generatore, estrattore gas, pompa di circolazione, sistema di supervisione, cabina di trasformazione
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi con finalità didattica e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa presso l'impianto di destinazione ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa. La parte esercitativa a carattere tecnico pratico prevede: – Analisi di casi pratici di esercizio di impianti geotermici in condizioni normali e di anomalia di funzionamento tramite affiancamento alle squadre operative – Esperienze di telediagnostica sui gruppi in esercizio per l'individuazione delle anomalie di funzionamento – Applicazione procedure interne e di sicurezza • Elaborazione di un piano di lavoro che comporti la messa in sicurezza elettrica di una parte di impianto • Elaborazione di un piano di lavoro che comporti la messa in sicurezza meccanica di una parte di impianto Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Manutentore produzione" (area termoelettrica)**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Manutentore produzione" (area termoelettrica)
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	— Conoscere le caratteristiche costruttive, di funzionamento e di sviluppo degli impianti di produzione — Conoscere il sistema di gestione qualità (manuali e procedure ISO) e della modalità applicativa ai processi lavorativi — Conoscere norme e procedure di legge e aziendali in materia di sicurezza e tutela ambientale — Conoscere le tecniche e le modalità di misura/verifica, controllo specialistico, collaudo di apparecchiature e componenti di impianto — Conoscere le tecniche e le procedure di manutenzione
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Manutentore produzione (area termoelettrica*) sono: ***Impianti termoelettrici*** – Aspetti costruttivi e caratteristiche generali dei principali macchinari termici, elettrici ed elettromeccanici – Rischi elettrici e meccanici – Nozioni sui sistemi di misura – Caratteristiche dei generatori di vapore – Combustibili e combustione – Trattamento delle acque dei generatori di vapore – Componenti della catena di regolazione, sistemi di automazione. – Movimentazione manuale e imbracatura dei carichi ***Problematiche di manutenzione degli impianti termoelettrici*** – Definizione e compiti del preposto ai lavori – Comprensione e gestione dei piani di lavoro – Gestione di guasti e piccole emergenze – Rapporti con le imprese - consegna impianti in sicurezza – SAP –processi
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi

	con finalità didattica e momenti di affiancamento presso i reparti di manutenzione e le unità operative di appartenenza. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa presso l'impianto di destinazione ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa. Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto segreteria con mansioni d'ordine"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto segreteria con mansioni d'ordine"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio – Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura e di presentazione – Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico – Elaborare documenti, grafici e tabelle – Operare nell'ambito delle prassi organizzative poste in essere – Saper inserire le richieste di acquisto (RDA)
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Addetto segreteria con mansioni d'ordine* sono: – Il settore elettrico: cenni – Strumenti informatici e sistemi operativi – Moduli formativi specifici per addetto segreteria – Organizzazione del lavoro d'ufficio – Elementi di base di time management e gestione dell'agenda – Comunicazione scritta – Rete internet e posta elettronica – Software per inserimento e rilascio richieste di acquisto (RDA)
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi di cantiere didattico e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza, finalizzati a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa ed una parte

	operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa. Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Progetti formativi riferiti alle qualifiche indicate all'art.15, Disciplina speciale attività di cui art. 1, lettere e), f) e DAV, CCNL elettrici CCNL dei lavoratori elettrici

Qualifiche corrispondenti a mansioni di Livello 1 (24 mesi)

- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "Specialista con funzioni direttive e/o con conoscenze ad elevato contenuto professionale e specialistico"
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "Specialista Shift production e/o Capo Area Shift production"
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "Specialista amministrativo"

Qualifiche corrispondenti a mansioni di Livello 2 (24 mesi)

- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "Assistente Shift Engineer"

Qualifiche corrispondenti a mansioni di Livello 3 (36 mesi)

- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "Addetto amministrativo"
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "Addetto operations"

Qualifiche corrispondenti a mansioni di livello 4 (36 mesi)

- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "Aggiunto Conduttore SAS"
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "Aggiunto di manutenzione"

Qualifiche corrispondenti a mansioni di livello 5 (36 mesi)

- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "operativo senior di linea produttiva"

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: “Specialista con funzioni direttive e/o con conoscenze ad elevato contenuto professionale e specialistico”

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	“Specialista con funzioni direttive e/o con conoscenze ad elevato contenuto professionale e specialistico”
Durata dell’apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l’acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell’attività propria dell’Area professionale di inserimento/destinazione, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all’offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Competenze linguistiche — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi del programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di “Impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implichino responsabilità di identico livello” sono articolati in:

	– Moduli formativi finalizzati all'acquisizione delle competenze tecnico professionali specifiche dell'Area funzionale di destinazione dell'apprendista – Modulo di sviluppo di competenze trasversali
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Specialista** Shift production manager e/o Capo Area *Shift production***"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Specialista Shift production e/o Capo Area *Shift production*"
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Acquisire conoscenze/ competenze per: – La gestione, il coordinamento e la supervisione delle squadre della linea di produzione, sia dal punto di vista tecnico che per gli aspetti legati a Sicurezza, Qualità ed ambiente

	– L'analisi e gestione di turni, presenze, limitazioni, assenze e dei dati relativi al reparto/turno per valutare i trends e compararli ai i target assegnati (kPI). – Attività di workspace organization, allo scopo di migliorare e semplificare le attività manuali di produzione. – Attività di analisi dell'errore umano. – Preparazione dei piani di reworking. – Applicazione e controllo delle tecniche di controllo qualità, allo scopo di garantire lo yield di produzione richiesta. – Preparazione delle linee di produzione per audit di qualità e sicurezza. – Gestione della formazione e certificazione del personale della linea produttiva
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico-professionale* per il conseguimento della qualifica di Specialista Shift production e/o Capo Area shift production, riguardano i seguenti ambiti tematici, in relazione alle attività proprie dell'area di inserimento/destinazione: – Conoscenza dei software per la gestione ed il monitoraggio del processo di produzione – Conoscenza dei temi relativi a Ergonomia e NVAA – Specifiche procedure aziendali in materia di sicurezza connesse all'impiego – Norme di legge e procedure aziendali in materia di tutela ambientale
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job.

	Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche, lezioni ed esercitazioni. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Specialista amministrativo"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Specialista amministrativo"
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Acquisire conoscenze/ competenze specifiche per: – La gestione di aspetti relativi alle attività amministrative ed il back office dei processi di gestione dei cicli passivi ed attivi di produzione – Preparazione e Gestione della documentazione relativa alla formazione ed alle certificazioni ottenute dal personale

	– Gestione dei rapporti con fornitori esterni
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di Specialista amministrativo sono: – Conoscenza specialistica in tema di Norme di sicurezza e relativa documentazione (DVR, permessi di lavoro, piani di sicurezza) – Principi economici, finanziari e contabili relativi al settore di inserimento – Conoscenza avanzata dei sistemi informatici aziendali di supporto – Conoscenza del SO Windows e dei suoi applicativi – Utilizzo di Software e tool per diagnosi – Pianificazione e controllo
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività.

	Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

CCNL elettrici
ALLEGATI

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Assistente Shift Engineer"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Assistente Shift Engineer"
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Acquisire conoscenze/ competenze per: – La gestione delle macchine di produzione e delle attività di rework post "intervento ordinario per fuori controllo" sul lavorato e re immissione nelle macchine di produzione – Fornire supporto nelle procedure informatiche sulle macchine di produzione – L'analisi tecnica della documentazione "carte di controllo" – L'Applicazione delle tecniche di controllo qualità.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico-professionale* per il conseguimento della qualifica di Shift

	Engineer (Tecnico operativo senior/assistente), a seconda dell'ambito di destinazione, sono: – Conoscenza delle Caratteristiche tecniche e funzionali delle apparecchiature e delle linee di produzione – Conoscenza dei sistemi di automazione delle apparecchiature di produzione – Conoscenza dei software per la gestione ed il monitoraggio del processo di produzione – incoming dei materiali per loro verifica e qualifica di conformità – Tecniche e modalità di misura, verifica e controllo delle prestazioni dei macchinari in esercizio o da avviare – Conoscenza del SO Windows e dei suoi applicativi – Utilizzo di Software e tool per diagnosi – Specifiche procedure aziendali in materia di sicurezza connesse all'impiego – Norme di legge e procedure aziendali in materia di tutela ambientale – Strumenti di analisi e misurazione
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

CCNL elettrici
ALLEGATI

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto amministrativo**"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto amministrativo
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Fornire supporto operativo nelle attività amministrative e nei processi di back office attinenti alla gestione dei cicli passivi ed attivi di produzione – Fornire supporto operativo nella preparazione della documentazione relativa alla formazione ed alle certificazioni ottenute dal personale
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di Addetto amministrativo sono: • elementi di base per l'analisi di un flusso di lavoro • Tecniche e i metodi per la gestione delle informazioni

	• Conoscenza di base in tema di Norme di sicurezza e relativa documentazione (DVR, permessi di lavoro, piani di sicurezza) • Elementi di base su principi contabili, finanziari ed economici • Conoscenza dei sistemi informatici aziendali di supporto • Elaborare documenti, grafici e tabelle • Utilizzare e aggiornare schedari e archivi elettronici • Accedere a reti intranet/internet • Conoscenza del SO Windows e dei suoi applicativi • Utilizzo di Software e tool per diagnosi
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

CCNL elettrici
ALLEGATI

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto Operations"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Addetto Operations
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Acquisire conoscenze/ competenze per: – Gestione della modulistica per la funzionalità dei sistemi e per la segnalazione di anomalie sulle apparecchiature – Supervisione e validazione della documentazione relativa ai fornitori di macchine e apparecchiature di produzione – Controllo degli standard produttivi e qualitativi relativi alle apparecchiature della linea di produzione
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di addetto operations, a seconda dell'ambito di impiego, sono:

	– Conoscenza delle Caratteristiche tecniche degli impianti di produzione – Comprensione e gestione dei piani di lavoro – Conoscenza approfondita della documentazione tecnica di pertinenza – Conoscenza dei software specifici per la gestione dei contratti con i fornitori – Specifiche procedure aziendali in materia di sicurezza connesse all'impiego – Norme di legge e procedure aziendali in materia di tutela ambientale
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà impiantistica. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle linee di turno. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Aggiunto di Manutenzione"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Aggiunto di Manutenzione"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Acquisire le tecniche e le procedure di manutenzione e mantenimento della funzionalità delle apparecchiature e degli impianti – Acquisire il know how per l'esercizio, la conduzione e la manutenzione delle macchine di produzione – Acquisire la conoscenza degli standard di qualità per la manutenzione delle apparecchiature e degli impianti di produzione – Acquisire la conoscenza delle tecniche e modalità di verifica e controllo delle apparecchiature in esercizio o da avviare dopo manutenzione
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici

Contenuti tecnico professionali	I moduli formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di aggiunto di Manutenzione sono: – Caratteristiche costruttive degli impianti di produzione – Principali caratteristiche impiantistiche ed elettromeccaniche – manovre di esercizio apparecchiature e impianti in condizioni normali e di emergenza – Caratteristiche generali del macchinario, delle apparecchiature, dei sistemi ausiliari, degli organi di manovra e dei loro dispositivi di sicurezza, per interventi di manutenzione – Rischi elettrici, meccanici e civili – Movimentazione manuale e imbracatura dei carichi – Comprensione e gestione dei piani di lavoro – Supporto nella Gestione di guasti ed emergenze – Messa in sicurezza degli impianti – Data base delle manutenzioni (archivio) – Conoscenza delle norme in materia di sicurezza e tutela ambientale
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi con finalità didattica e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa presso l'impianto di destinazione ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa. La parte esercitativa a carattere tecnico pratico prevede, in particolare: – Analisi di casi pratici di esercizio e manutenzione di impianti in condizioni normali e di emergenza – Analisi di casi pratici di manutenzione del macchinario principale, degli organi di manovra e dei sistemi di automazione – Applicazione procedure interne di sicurezza Utilizzo del data base del macchinario e delle manutenzioni Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle

	conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Aggiunto Conduttore SAS"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Aggiunto Conduttore SAS"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Acquisire il know how per la conduzione e la verifica funzionale degli impianti di produzione – Acquisire le conoscenze su tecniche e procedure di programmazione ed esecuzione delle attività di manutenzione e mantenimento della funzionalità degli impianti – conoscenza degli standard di qualità previsti per l'esercizio, la conduzione degli impianti di produzione – Acquisire la conoscenza delle tecniche e modalità di misura, verifica e controllo delle prestazioni degli impianti in esercizio o da avviare, nel rispetto degli adempimenti legislativi
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze relazionali — Supporti e strumenti informatici

Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica	
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico-professionale*, per il conseguimento della qualifica di aggiunto conduttore SAS, sono suddivisi nei seguenti ambiti tematici: *Principali caratteristiche Impianti:* caratteristiche costruttive civili ed idrauliche e caratteristiche impiantistiche elettromeccaniche *Problematiche di esercizio degli impianti: problematiche* inerenti le manovre di esercizio impianti in condizioni normali e di emergenza; monitoraggio degli impianti *Problematiche di manutenzione degli impianti:* Caratteristiche generali del macchinario, delle apparecchiature, dei sistemi ausiliari e dei loro dispositivi di sicurezza, degli organi di manovra e relativi interventi di manutenzione; Caratteristiche principali dei sistemi di automazione e controllo degli impianti e loro manutenzione; Rischi elettrici, meccanici e civili; Gestione di guasti ed emergenze; Messa in sicurezza degli impianti
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Operativo senior linea di produzione"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	**Operativo senior linea di produzione"**
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Acquisire le conoscenze/competenze di base per fornire supporto operativo nella gestione delle macchine di produzione e nelle attività di manutenzione ordinaria della linea produttiva – Acquisire le conoscenze delle principali normative in materia di sicurezza sul lavoro
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di Operativo senior linea produttiva a seconda dell'ambito di impiego, sono: – elementi di base degli impianti e delle apparecchiature della linea produttiva

	– Conoscenze e tecniche per l'assemblaggio/smontaggio/rimontaggio parti, relative ai macchinari di produzione per la loro manutenzione ordinaria – Preparazione dei materiali necessari alle rilavorazioni nella linea di produzione – Conoscenza essenziale dei software di produzione e loro funzionalità – Specifiche procedure aziendali in materia di sicurezza connesse all'impiego – Norme di legge e procedure aziendali in materia di tutela ambientale
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà impiantistica. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle linee di turno. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

CCNL elettrici
ALLEGATI

Allegato all'art. 36 "modello di attestazione di formazione"

1. AZIENDA

Ragione sociale …… sede (indirizzo)……..

CAP (Comune) ……. .partita IVA ……

codice fiscale …….

2. Dipendente

Dati anagrafici

Cognome e nome …….. codice fiscale ……

Attestazione dell'attività formativa

Attività	Durata in ore/ periodo	Modalità adottata
		☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Esercitazioni di gruppo ☐ Testimonianze ☐ Action learning ☐ Visite aziendali ☐ (… altro) ☐ esterna presso _____
		☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Esercitazioni di gruppo ☐ Testimonianze ☐ Action learning ☐ Visite aziendali ☐ (… altro) ☐ esterna presso _____
		☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Esercitazioni di gruppo ☐ Testimonianze ☐ Action learning ☐ Visite aziendali ☐ (… altro) ☐ esterna presso _____

Firma azienda

CCNL elettrici
ALLEGATI

Criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari in ambito Enel

(definiti con Accordo sindacale nazionale 28 luglio 1982)

Premesso che l'art. 35 del C.C.L. 1° agosto 1979 regola la materia concernente i provvedimenti disciplinari - al fine di evitare incertezze o difformità di comportamento nell'applicazione dei commi 1°, [2° e 3°] [(1)] del citato articolo nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300 - si conviene quanto segue.

I - *Il rimprovero verbale o il rimprovero scritto possono essere inflitti al lavoratore che:*

1) non rispetta l'orario di lavoro, sospende la prestazione o ne protrae la durata, senza autorizzazione e senza giusto motivo;
2) non osserva le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
3) non provvede a giustificare l'assenza entro il mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo casi di forza maggiore;
4) in assenza di situazioni oggettive di pericolo, non osserva le norme antinfortunistiche portate a sua conoscenza;
5) si presenta o si trova durante l'orario di lavoro o nei locali in cui viene svolta l'attività dell'Azienda in uno stato di alterazione psicofisica a lui imputabile;
6) non osserva le disposizioni portate a conoscenza dall'Azienda con ordini di servizio od altro mezzo idoneo;
7) durante l'orario di lavoro o nei locali in cui viene svolta l'attività dell'Azienda o in situazioni connesse all'attività lavorativa (ad es. mensa) tiene un comportamento scorretto;
8) introduce abusivamente nei locali in cui viene svolta l'attività dell'Azienda persone estranee o non autorizzate;
9) non ha cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi o strumenti a lui affidati; o adopera negligentemente quelli di cui gli è consentito l'uso;
10) si avvale abusivamente di locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi o strumenti dell'Azienda;
11) svolge durante l'orario di lavoro, o comunque nei locali in cui viene svolta l'attività dell'Azienda, attività in proprio o per conto di terzi, con utilizzazione di materiali di scarso valore o di attrezzature di proprietà dell'Azienda medesima;
12) non esegue con la dovuta diligenza la prestazione lavorativa; disturba deliberatamente l'attività lavorativa altrui.

II - *La multa può essere inflitta al lavoratore che:*

1) pone in essere un comportamento che non consenta, in caso di assenza per malattia, il controllo medico da parte dei servizi ispettivi;
2) rimane assente ingiustificatamente per un giorno;
3) senza giusto motivo rifiuta di svolgere, non esegue o esegue con voluta negligenza prestazioni richiestegli a norma di Contratto;
4) sottrae all'Azienda materiali, strumenti, attrezzi di lavoro od altri beni di tenue valore (ordine di grandezza confrontabile con quello delle multe);

---

(1) Corrispondenti al 2° comma dell'art. 35 del C.C.L. ENEL 21 febbraio 1989.

5) durante l'orario di lavoro o nei locali in cui viene svolta l'attività dell'Azienda o in situazioni connesse all'attività lavorativa partecipa ad un diverbio litigioso da altri provocato, escluso il caso di legittima reazione;

6) viola gli obblighi di riservatezza sugli interessi dell'Azienda;

7) commette più volte una delle mancanze previste dal paragrafo I, prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata.

III - *La sospensione dal servizio e dalla retribuzione può essere inflitta al lavoratore che:*

1) arreca danno o determina una situazione oggettiva di pericolo per la incolumità propria o altrui ovvero per l'integrità dei beni dell'Azienda o di terzi, compiendo una delle mancanze di cui ai punti 1), 4), 5), 6), 8), 9), 10), 12) del paragrafo I o di cui ai punti 2), 3), 5) del paragrafo II;

2) rimane assente ingiustificatamente fino ad un massimo di 5 giorni lavorativi consecutivi;

3) omette per negligenza di informare i lavoratori ai quali è preposto delle norme antinfortunistiche e/o di vigilare sulla loro osservanza;

4) rifiuta ingiustificatamente di sottoporsi alle visite mediche per il controllo dello stato di infermità in caso di assenza per malattia o per il controllo dell'idoneità fisica;

5) non provvede tempestivamente alle dovute segnalazioni o incombenze in caso di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del servizio;

6) esplica attività non compatibili con lo stato di malattia o di infortunio;

7) compie, anche fuori dell'orario di lavoro, atti contrari all'interesse dell'Azienda, semprechè gli stessi non costituiscano l'esercizio di un diritto o l'adempimento di un dovere;

8) durante l'orario di lavoro o nei locali in cui viene svolta l'attività dell'Azienda o in situazioni connesse all'attività lavorativa provoca un diverbio litigioso;

9) sottrae all'Azienda beni di apprezzabile valore (ordine di grandezza confrontabile con quello delle trattenute per sospensione disciplinare);

10) falsifica o altera documenti, al di fuori delle ipotesi previste al paragrafo V - punto 5);

11) compie deliberatamente atti comunque idonei ad arrecare effettivo pregiudizio al servizio.

IV - *Il trasferimento per punizione o il licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto possono essere inflitti al lavoratore che:*

1) arreca notevole danno all'incolumità propria o altrui ovvero all'integrità di beni dell'Azienda o di terzi compiendo una delle mancanze di cui ai punti 1), 4), 5), 6), 8), 9), 10), 12) del paragrafo I, o di cui ai punti 2), 3) e 5) del paragrafo II, o di cui ai punti 3) e 5) del paragrafo III;

2) durante l'orario di lavoro o nei locali in cui si svolge l'attività dell'Azienda o in situazioni connesse all'attività lavorativa o comunque per motivi attinenti al servizio minaccia gravemente o provoca lesioni ad altra persona ovvero compie atti gravemente offensivi nei suoi confronti;

3) si avvale della propria posizione funzionale nell'Azienda per procurare un ingiusto vantaggio a sé o ad altri o per arrecare ad altri un danno;

4) si rende colpevole della mancanza di cui al punto 7) del paragrafo III, con notevole pregiudizio per l'Azienda;

5) arreca, con dolo o colpa grave, notevoli danni alle persone o ai beni di terzi in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa;

6) rimane assente ingiustificatamente per oltre cinque giorni lavorativi consecutivi;

7) compie, con dolo o colpa grave, atti comunque idonei ad arrecare notevole danno all'Azienda o grave turbativa all'ambiente di lavoro.

V - *Il licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto può essere inflitto al lavoratore che:*

1) volontariamente danneggia macchinari, impianti o dispositivi antinfortunistici, ovvero - al fine di arrecare pregiudizio all'Azienda o a terzi - li mette fuori opera;

2) sottrae all'Azienda beni di rilevante valore;

3) sottrae beni di terzi abusando delle relazioni di ufficio o dello svolgimento della prestazione lavorativa;

4) si rende colpevole della mancanza di cui al punto 5) del paragrafo IV, con grave pregiudizio per l'Azienda;

5) falsifica o altera documenti per giustificare le assenze dal lavoro ovvero per ottenere indebitamente consistenti vantaggi o produrre un pregiudizio di rilevante entità per l'Azienda;

6) compie altri atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Azienda nei suoi confronti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni comprese in ciascun paragrafo saranno determinati in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Al lavoratore che commetta un'infrazione della stessa natura di altra già sanzionata con provvedimento disciplinare potrà essere irrogata, a seconda delle circostanze e della gravità del caso, una sanzione di maggiore entità nell'ambito di quelle appartenenti al medesimo gruppo (rispettivamente, paragrafi I - II - III - IV) ovvero la sanzione di livello più elevato rispetto a quella già inflitta, anche se non appartenente al medesimo gruppo. Anche a questi effetti, dei precedenti disciplinari del lavoratore potrà, peraltro, tenersi conto solo entro i limiti temporali previsti dalla legge.

Il giorno 18 febbraio 2013

Assoelettrica – Associazione Nazionale delle Imprese Elettriche
Federutility (Federazione delle Imprese energetiche e idriche)
Enel spa in nome e per conto delle società da essa controllate non associate in Assoelettrica
Terna S.p.A.
GSE – Gestore dei Servizi Energetici S.p.A.
So.G.I.N. S.p.A. – Società Gestione Impianti Nucleari

e

FILCTEM – CGIL
FLAEI – CISL
UILTEC – UIL

Premesso

- che la legge 12 giugno 1990, n. 146, ha disciplinato l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali;
- che, in data 12 novembre 1991, è stato sottoscritto l'accordo sindacale nazionale attuativo in ambito Enel della suddetta legge e che tale accordo è stato valutato idoneo dalla Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali con la delibera del 13 novembre 1991 in quanto garantisce "il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati";
- che, in data 11 novembre 1991, è stato raggiunto l'accordo sindacale attuativo in ambito Federelettrica della suddetta legge, valutato idoneo dalla Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali con la delibera del 9 aprile 1992;
- che la legge 11 aprile 2000, n. 83, ha modificato ed integrato la suddetta legge n. 146/1990;
- che il Decreto legislativo 16 marzo 1999, n. 79 (c.d. Decreto Bersani), concernente l'attuazione della Direttiva 96/92/CE, ha definito il nuovo assetto del mercato elettrico;
- che la Direttiva emanata dal Ministro dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato il 21 gennaio 2000, *"Direttive per la società Gestore della rete di trasmissione nazionale*", prevede che la società concessionaria delle attività di trasmissione e dispacciamento di energia elettrica sul territorio nazionale, in occasione di scioperi interessanti il settore elettrico, provvede a valutarne gli effetti sulla sicurezza del sistema;
- che la legge 27 ottobre 2003, n. 290 ha disposto l'unificazione della proprietà e della gestione della rete di trasmissione nazionale;
- che l'11 maggio 2004 viene emanato il DPCM che definisce criteri, modalità e condizioni relative all'unificazione tra proprietà e gestione della rete di trasmissione nazionale nonché il sistema di Corporate Governance; che l'unificazione tra proprietà e gestione della rete di trasmissione (Terna) è diventata operativa il 1° novembre 2005;
- che, con l'accordo 18 luglio 2006 di rinnovo del CCNL Elettrici, le Parti hanno disciplinato le procedure di raffreddamento e conciliazione in conformità alle previsioni di cui alla legge 11 aprile 2000, n. 83;
- che in data 11 giugno 2009 le Organizzazioni sindacali Filcem, Flaei e Uilcem hanno inviato, separatamente, alle Parti datoriali del CCNL elettrici la disdetta formale degli accordi attuativi della legge di regolamentazione del diritto di sciopero sottoscritti con Enel e Federelettrica nel 1991;

- che in occasione della sottoscrizione del CCNL elettrici, con accordo sindacale del 5 marzo 2010, le Parti hanno condiviso le linee guida per la definizione della nuova regolamentazione del diritto di sciopero che costituiscono la base di riferimento imprescindibile per la disciplina contenuta nel presente accordo;

Considerato

quanto disposto dalla Commissione di Garanzia a seguito di disdetta di accordi sindacali da essa valutati idonei

Tenuto conto

di quanto maturato nell'esperienza consolidata tra le Parti in materia di individuazione delle prestazioni essenziali per l'esercizio del diritto di sciopero, del consolidamento del nuovo assetto del settore elettrico e dell'accordo sindacale 5 marzo 2010 contenente le linee guida per la regolamentazione del diritto di sciopero

concordano

la seguente regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nel settore elettrico che sostituisce i precedenti accordi

ACCORDO SINDACALE NAZIONALE SULL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEL SETTORE ELETTRICO

- Indice -

Art. 1 Ambito di applicazione

Art . 2 Prestazioni indispensabili

2.1 Produzione
2.2 Distribuzione
2.3 Trasmissione e Dispacciamento
2.4 Mantenimento in sicurezza impianti nucleari e "decomissioning"
2.5 Personale reperibile durante lo sciopero

Art. 3 Prestazioni indispensabili: attuazione in ambito aziendale

Art. 4 Durata massima dello sciopero della normale prestazione

Art. 5 Astensione delle prestazioni oltre il normale orario di lavoro

Art. 6 Procedure di raffreddamento e conciliazione

Art. 7 Rarefazione

Art. 8 Modalità di Proclamazione e Preavviso

Art. 9 Informazioni all'utenza

Art. 10 Revoca tempestiva dello sciopero

Art. 11 Periodi di franchigia

Art. 12 Dichiarazione finale

Art. 1 Ambito di applicazione

Le disposizioni di cui al presente accordo si applicano ai lavoratori addetti:

- alla gestione della rete di trasmissione nazionale;
- alle attività di produzione, trasformazione, trasmissione/dispacciamento e distribuzione di energia elettrica, nonché alle attività di cogenerazione, termovalorizzazione e di produzione e fornitura del servizio calore e del vapore tecnologico; ivi compresi i lavoratori addetti alla produzione di elettricità di impianti che immettono energia nella Rete di Trasmissione Nazionale, pur facendo parte di un'impresa dedita prevalentemente ad attività diverse da quelle del settore elettrico;

- alla conduzione, all'esercizio e alla manutenzione dei relativi impianti di cui sopra, ivi compresi quelli concernenti l'illuminazione pubblica;
- alle attività di gestione e operatività della borsa dell'energia;
- al funzionamento delle stazioni/impianti di telecontrollo e telecomando e dei posti di tele conduzione;
- al presidio e alla vigilanza per la tutela degli impianti e degli sbarramenti (dighe) e per la tutela della sicurezza nucleare comprese le attività collegate al decomissioning;
- alla ricezione, segnalazione, ricerca, localizzazione e riparazione dei guasti;
- alla attività di pronto intervento;
- ai servizi accessori/strumentali connessi allo svolgimento delle attività necessarie per fornire le prestazioni indispensabili come definite dal presente accordo *(es. attività di esercizio delle infrastrutture e delle reti IT e TLC , servizi security, distribuzione materiali).*

Art. 2 Prestazioni indispensabili

Le Parti, nella consapevolezza del ruolo essenziale del servizio elettrico che per sua natura e funzione non può essere comprimibile/sostituibile con servizi alternativi, si assumono l'impegno nei confronti della collettività di dare attuazione al rinnovato assetto di regole condivise per una gestione "responsabile" del conflitto che si fonda sui seguenti principi condivisi:

- individuazione della salvaguardia della continuità del servizio e della sicurezza del sistema elettrico nei confronti di tutti gli utenti, come parametro per la determinazione delle prestazioni indispensabili, nello spirito dell'art. 2 della legge n.146/1990 e per l'individuazione dei lavoratori da esentare;
- individuazione dei lavoratori esentati in quelli strettamente necessari all'effettuazione delle prestazioni indispensabili, utilizzando al meglio le innovazioni tecnologiche ed organizzative con l'obiettivo di consentire ai lavoratori, nel modo più ampio possibile, l'esercizio del diritto di sciopero.

Di seguito in base ai principi sopra indicati, con riferimento a ciascun ambito di attività, sono definite le prestazioni indispensabili.

2.1 Produzione

1. Nell'ambito dei lavoratori addetti alle attività di produzione, il diritto di sciopero sarà esercitato in modo tale da garantire la sicurezza del sistema elettrico nazionale ed evitare che i margini tra produzione e domanda, a livello nazionale o locale, possano scendere al di sotto della "riserva vitale" secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti.
2. A tal fine, saranno esentati i lavoratori addetti al funzionamento delle centrali in cui lo sciopero è stato dichiarato incompatibile dall'Ente preposto (Dispacciamento) con le esigenze di continuità di esercizio del sistema elettrico, così individuati:
    a) personale turnista e semiturnista addetto all'esercizio degli impianti di produzione, limitatamente alle prestazioni in turno;
    b) personale turnista e semiturnista addetto alla movimentazione combustibili;
    c) personale in turno di reperibilità nelle giornate interessate dallo sciopero, per il quale si conviene che, pur avendo diritto di sospendere la normale prestazione durante lo sciopero, ha l'obbligo di assicurare la reperibilità garantendola nel periodo orario dello sciopero stesso.
3. E' in ogni caso esentato dallo sciopero il personale turnista indispensabile al mantenimento del servizio e addetto al sistema di controllo in tempo reale degli impianti, alla programmazione a breve termine e bidding dell'energia, nonché il personale turnista addetto ai posti di tele conduzione ed il personale reperibile addetto alla manutenzione dei sottostanti sistemi informatici, dei servizi ausiliari e delle infrastrutture e il personale addetto alla sorveglianza delle dighe.

4. Nei casi in cui lo sciopero in impianti di produzione sia compatibile, sono comunque esentati dallo stesso:

   - i lavoratori indispensabili alla messa in sicurezza, al presidio ed alla sorveglianza degli impianti stessi [1];
   - i lavoratori addetti all'esercizio di impianti di teleriscaldamento o di impianti che forniscono energia e vapore tecnologico a siti industriali la cui continuità produttiva potrebbe rendersi necessaria per la fornitura dei servizi di calore alla utenza civile, per la salvaguardia dell'integrità di tali impianti e/o per il rilevante impatto ambientale che potrebbe determinarsi in caso di interruzione anche parziale delle forniture previste.
     Laddove ricorrano queste eventualità, in appositi incontri in sede locale, Azienda, RSU e Organizzazioni Sindacali daranno corso ad un confronto per individuare un minimo tecnico che dovrà essere garantito e concorderanno le conseguenti necessità di presidio in termini di posizioni di lavoro e di correlato numero di lavoratori.

2.2 Distribuzione

1. Nell'ambito delle attività inerenti alla Distribuzione durante la durata dello sciopero dovranno essere garantite le attività volte alla conduzione dei relativi impianti, alla ricezione delle segnalazioni dei guasti, alla individuazione ed eliminazione delle situazioni di pericolo a persone e/o cose e ad assicurare, in caso di interruzioni, la continuità del servizio.
2. A tal fine, nelle aziende di cui all'art. 2 *(art. 6 nella nuova numerazione)* comma 13 CCNL elettrici, i lavoratori da esentare dallo sciopero vengono così individuati:
   a) personale turnista e semiturnista addetto all'esercizio degli impianti di trasformazione primaria e della rete di distribuzione e gli addetti alla ricezione guasti;
   b) i lavoratori reperibili nelle giornate interessate dallo sciopero che pur avendo diritto di sospendere la normale prestazione durante lo sciopero, hanno l'obbligo di assicurare la reperibilità garantendola nel periodo orario dello sciopero stesso per l'individuazione ed eliminazione delle situazioni di pericolo a persone e/o cose e ad assicurare, in caso di interruzioni, la continuità del servizio. Sono ovviamente compresi nelle prestazioni da fornire tutti gli adempimenti accessori/strumentali necessari per la realizzazione delle suddette attività.

      I lavoratori reperibili interverranno anche in caso di anomalie di particolare rilevanza[2] che richiedano un tempestivo intervento.
      Verrà inoltre assicurata all'utenza il ripristino delle forniture distaccate o comunque interrotte per morosità degli utenti;
   c) lavoratori in turno di reperibilità che sono in servizio a norma di accordi aziendali, con riguardo ai lavoratori strettamente necessari al tempestivo intervento in caso di anomalie di particolare rilevanza che costituiscono un pericolo per l'integrità del sistema elettrico e/o la continuità del servizio [3].
3. Nelle restanti aziende saranno comunque garantite, come base minima di riferimento, le prestazioni assicurate - nelle stesse misure quantitative, tipologie professionali e modalità di individuazione dei lavoratori interessati di cui alle precedenti lettere a), b) e c) (presenti e/o reperibili secondo gli schemi di turno prefissati) - nei giorni festivi (sabato e domenica).

---

[1] Rientra in tale fattispecie anche: il personale necessario al compimento delle operazioni di messa in sicurezza dei pozzi di perforazione e dei vapordotti e del macchinario, qualora questi, al momento dello sciopero, presentino delle condizioni particolari; il personale indispensabile al presidio dell'impianto al termine delle operazioni sopra indicate; il personale che garantisca il presidio dell'impianto in caso di messa in avviamento di una nuova centrale.

[2] Ci si riferisce tipicamente alle seguenti anomalie: eventi sulla rete di trasmissione nazionale; eventi su cabine primarie (CP), quali fuori servizio di sbarre CP; eventi sulle linee MT principali, quali doppio guasto su rete MT (si verifica quando un numero elevato di clienti già rialimentato a seguito di guasto rischia di restare senza energia elettrica al verificarsi di un nuovo guasto).

[3] Ad es. fuori servizio di sbarre di cabina primaria; doppio guasto rete MT.

2.3 Trasmissione e Dispacciamento

1. Nell'ambito dei lavoratori addetti alle attività di trasmissione e gestione della Rete di Trasmissione Nazionale (RTN) è esentato dallo sciopero:

   a) il personale turnista(^) addetto al controllo in tempo reale del sistema elettrico nazionale, alla teleconduzione degli impianti di trasmissione, alla verifica dei piani di produzione e all'acquisizione delle risorse di produzione necessarie per l'attività di dispacciamento;

   b) il personale turnista(^) che ha il compito di effettuare il controllo, il coordinamento e l'esercizio dei sistemi informatici, dei servizi ausiliari e delle infrastrutture che governano il dispacciamento dell'energia elettrica nazionale;

   c) il personale turnista(^) addetto al Security Operations Center;

   d) il personale in turno di reperibilità nelle giornate interessate dallo sciopero, pur avendo diritto di sospendere la normale prestazione durante lo sciopero, ha l'obbligo di assicurare la reperibilità garantendola nel periodo orario dello sciopero stesso.

2. Nell'ambito dei lavoratori addetti alle attività di gestione e operatività della borsa dell'energia, è in ogni caso esentato dallo sciopero:

A) Il personale addetto alle funzioni di organizzazione e gestione del mercato elettrico.

A tal fine devono essere esentate le seguenti categorie di personale:

A1) Personale in turno(^) addetto alla gestione della Borsa dell'Energia;

A2) Personale in turno(^) che ha il compito di effettuare il controllo, il coordinamento e l'esercizio dei sistemi informatici, dei servizi ausiliari e delle infrastrutture che governano la Borsa dell'Energia.

B) Il personale addetto alla gestione dei programmi giornalieri di acquisto dell'energia per il fabbisogno dei clienti appartenenti al mercato di "maggior tutela" ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente.

C) Il personale in turno (^) addetto all' Energy management.

D) Il personale in turno di reperibilità nelle giornate interessate dallo sciopero, per il quale si conviene che, pur avendo diritto di sospendere la normale prestazione durante lo sciopero, ha l'obbligo di assicurare la reperibilità garantendola nel periodo orario dello sciopero stesso.

2.4 Mantenimento in sicurezza impianti nucleari e "decommissioning"

1. Le attività relative saranno oggetto di specifico accordo aziendale con riferimento specifico al mantenimento della sicurezza degli impianti nucleari e alle attività di smantellamento di tali impianti (c.d. "decommissioning"), per il personale comunque necessario per assicurare il rispetto delle prescrizioni tecniche previste dai regolamenti di esercizio.

2.5 Personale reperibile durante lo sciopero

(^) organizzato in turno o semiturno

1. Fatto salvo quanto precisato sub.2.2, comma 2, lettera c, tutto il personale reperibile, menzionato ai precedenti punti, ha diritto di sospendere la normale prestazione durante lo sciopero, fermo restando l'obbligo di assicurare la reperibilità garantendola nel periodo orario dello sciopero stesso; le prestazioni eventualmente effettuate dagli stessi, su chiamata dell'azienda durante il periodo orario dello sciopero, vanno compensate con il trattamento previsto per le ore ordinarie.
2. In occasione di scioperi a valenza nazionale con astensione della prestazione ordinaria riguardanti l'intero settore elettrico ovvero intere aziende plurilocalizzate e proclamati congiuntamente da FILCTEM, FLAEI, UILTEC vengono introdotte "misure sperimentali" atte a valorizzare l'impegno "responsabile" delle predette Organizzazioni sindacali e dei singoli lavoratori che, pur aderendo allo sciopero e sospendendo la normale prestazione lavorativa, sono tenuti ad assicurare la reperibilità, garantendo in tal modo la continuità del servizio, secondo le esigenze tecnico operative/gestionali aziendali.
   In tale ottica le Aziende si impegnano a destinare un importo – pari alla differenza tra i compensi percepiti dai lavoratori reperibili durante lo sciopero e quanto sarebbe loro spettato in tale arco temporale come retribuzione ordinaria – a sostegno di finalità solidaristiche a favore del settore e da individuarsi a livello aziendale.
3. Le Aziende si impegnano a comunicare alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali proclamanti lo sciopero il numero dei lavoratori reperibili aderenti nonché l'importo complessivo versato ai sensi del precedente comma .
4. Tale sperimentazione avrà la durata di un biennio, al termine del quale le Parti si incontreranno per verificarne gli effetti e per valutare tale esperienza.

Art. 3 . Prestazioni indispensabili: attuazione in ambito aziendale

1. Ferma restando l'immediata operatività di quanto previsto dal presente accordo, entro trenta giorni dalla sottoscrizione dello stesso, le Aziende e le competenti Organizzazioni sindacali definiranno, con riferimento alla specificità delle singole organizzazioni aziendali, le qualifiche da esentare dallo sciopero in base alle prestazioni e ruoli definiti nel presente accordo. Sempre in tale sede aziendale, in relazione a significative modifiche organizzative le qualifiche individuate potranno essere oggetto di aggiornamento e potranno essere definite anche eventuali ulteriori qualifiche riconducibili ad adempimenti strumentali alle prestazioni essenziali.
2. A seguito di tale individuazione, sarà cura delle Aziende portare a conoscenza del personale, in ciascuna unità organizzativa interessata, le qualifiche e/o il numero dei lavoratori da esentare dallo sciopero con appositi ordini di servizio per tener conto delle specificità delle singole organizzazioni aziendali riconducibili alle prestazioni indispensabili come individuate nel presente accordo. In caso di eventuali scioperi che dovessero intervenire nelle more di tale individuazione, restano fermi gli ordini di servizio precedentemente emanati. In situazioni eccezionali di interventi a carattere essenziale e indifferibile, i livelli di presenza necessari saranno congruamente aumentati, sentite le competenti organizzazioni sindacali.
3. Sempre in sede aziendale saranno definiti con le Organizzazioni sindacali competenti gli accordi relativi alle prestazioni indispensabili nelle realtà produttive di cui all'art. 2.1, comma 4, per:

   a. i lavoratori addetti all'esercizio di impianti che forniscono energia e vapore tecnologico a siti industriali la cui continuità produttiva si rende necessaria per la salvaguardia dell'integrità di tali impianti e/o per il rilevante impatto ambientale che potrebbe determinarsi in caso di interruzione anche parziale delle forniture previste;
   b. i lavoratori addetti agli esercizi di impianto che forniscono anche calore per impianti di teleriscaldamento urbano**.**

Art. 4 Durata massima dello sciopero della normale prestazione

1. Ferme restando le esigenze di sicurezza e di salvaguardia dell'integrità degli impianti, la durata massima della prima azione di sciopero non può essere superiore all'intera giornata lavorativa (24 ore), le singole azioni di sciopero successive relative alla stessa vertenza hanno la durata massima di due giornate lavorative (48 ore) non consecutive.

Art. 5 Astensione delle prestazioni oltre il normale orario di lavoro

1. Ciascuna proclamazione dello sciopero che prevede l'astensione delle prestazioni oltre il normale orario di lavoro giornaliero e/o settimanale costituisce forma di sciopero alla quale sono applicabili le regole di cui alla legge n. 146/1990 e successive modificazioni e del presente accordo attuativo.
2. Il periodo per il quale i lavoratori dichiarano di astenersi dal lavoro straordinario viene considerato come unica azione.
3. La durata di ciascuna azione di sciopero non è considerata abnorme e, dunque elusiva dell'obbligo legale di predeterminazione della durata, se contenuta in 30 giorni.
4. In caso di proclamazione della seconda astensione dal lavoro straordinario deve essere assicurato un intervallo di almeno 10 giorni tra la fine della prima astensione e l'inizio della seconda; in tal caso le due azioni di sciopero si considerano distinte.
5. La proclamazione con unico atto di sciopero dello straordinario e di astensione dall'ordinaria prestazione di lavoro può avvenire soltanto se quest'ultima è contenuta nel periodo interessato dall'astensione dallo straordinario.
6. Fermo restando quanto previsto all'art. 2, con riferimento alla realizzazione di interventi sugli impianti e cabine che risultano avere carattere essenziale ed indifferibile per la sicurezza del sistema elettrico e che per le caratteristiche delle attività da svolgere non possono essere effettuate entro l'orario normale di lavoro, le Aziende sono tenute ad informare tempestivamente le OO.SS. anche attraverso specifico incontro, ove compatibile con le caratteristiche di urgenza degli interventi, e a definire il numero e qualifiche dei lavoratori necessari all'esecuzione del lavoro da esentare temporaneamente e limitatamente all'esecuzione degli interventi essenziali ed indifferibili.

Art. 6. Procedure di raffreddamento e conciliazione

1. Preventivamente alla proclamazione di sciopero, l'Organizzazione sindacale che promuove uno stato di agitazione deve rendere noto, in forma scritta, all'azienda - ed anche all'Associazione datoriale in caso di vertenze di settore - i termini della controversia affinché possa valutare la problematica oggetto di contenzioso.
2. L'Azienda entro 5 giorni dalla richiesta procede alla formale convocazione della richiedente Organizzazione sindacale firmataria del CCNL ed il confronto deve esaurirsi entro 5 giorni dalla convocazione.
3. Decorsi 5 giorni dalla formale convocazione, ove non sia stato superato il motivo del conflitto, la prima fase della procedura si intende esaurita con esito negativo.
4. Se l'Azienda non convoca l'Organizzazione sindacale richiedente, decorsi 10 giorni dalla richiesta di incontro, la prima fase della procedura si intende esaurita con esito negativo.

   In alternativa a quanto sopra stabilito, le Organizzazioni sindacali potranno fare ricorso alla procedura di conciliazione amministrativa presso le Autorità competenti, come disciplinata dalla legge di regolamentazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali.

   Resta fermo quanto previsto dall'art. 3 *(art. 7 nella nuova numerazione)* del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico con riferimento alle specifiche procedure per il rinnovo del CCNL e degli accordi di secondo livello e alle controversie sugli assetti contrattuali elettrici .

Art. 7 Rarefazione

1. Ai fini dell'applicazione delle regole relative ad intervalli minimi da osservare tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo ed alle rarefazioni delle azioni di sciopero i bacini di utenza coincidono con le aree territoriali nazionali per la produzione e locali (territoriali) per la distribuzione. Inoltre al fine di consentire l'effettuazione dello sciopero generale confederale, che risulterebbe sostanzialmente impedita dall'operatività delle regole di rarefazione, si conviene di non considerare il principio di rarefazione nel caso di sovrapposizione dello sciopero generale con una astensione delle prestazioni oltre il normale orario di lavoro (art. 5 del presente accordo).
   Nell'ambito dello stesso servizio e del medesimo bacino di utenza, ciascun soggetto sindacale non può effettuare uno sciopero prima che sia trascorso un intervallo minimo di almeno 10 giorni dalla data di effettuazione dello sciopero precedente proclamato dallo stesso soggetto o da altri.

Art. 8 Modalità di Proclamazione e Preavviso

1. La proclamazione di sciopero dovrà pervenire in azienda con un preavviso di almeno 10 giorni, mediante comunicazione che consenta l'individuazione dell'istanza dell'Organizzazione sindacale che ha proclamato lo sciopero; tale comunicazione debitamente sottoscritta e datata conterrà, inoltre, l'indicazione delle Unità organizzative e del personale interessati nonché le modalità di svolgimento, la data e la durata dello sciopero.
   Nei casi di adesione a proclamazioni di scioperi effettuate dalle Segreterie confederali, qualora la comunicazione di dette Segreterie non contenga tutte le indicazioni suddette, le integrazioni necessarie saranno fornite dalle Federazioni dei lavoratori elettrici. L'adesione deve pervenire nel rispetto del termine minimo di preavviso di 10 giorni.
   E' allegato al presente verbale il facsimile di proclamazione.
2. L'atto di proclamazione dello sciopero deve essere inviato sia alle imprese che erogano il servizio, all'autorità competente ad adottare l'ordinanza di precettazione, alla Commissione di garanzia e, qualora l'astensione proclamata riguardi impianti di produzione, all'Ente preposto al Dispacciamento della rete nazionale e per gli scioperi nazionali anche alle Associazioni datoriali.
3. Nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori non si applicano le disposizioni relative al preavviso minimo ed alla indicazione della durata, fermo restando l'obbligo di garantire le prestazioni indispensabili previste dal presente accordo.
4. Al fine di consentire un'applicazione delle regole relative alla oggettiva rarefazione degli scioperi rispettosa della garanzia di libero esercizio dell'attività sindacale e di evitare altresì il ricorso a forme sleali di azione sindacale, il preavviso non può essere superiore a 30 giorni.

Art. 9 Informazioni all'utenza

1. Le Aziende comunicano agli utenti, nelle forme più adeguate, almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, il momento iniziale e finale dell'astensione ed i servizi che saranno garantiti.
2. In occasione di scioperi a valenza nazionale con astensione della prestazione ordinaria riguardanti l'intero settore elettrico e proclamati congiuntamente da FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILTEC-UIL, verrà data dalle Organizzazioni sindacali nazionali adeguata e congiunta informazione al pubblico a mezzo stampa, cui potrà eventualmente seguire informazione delle Parti datoriali.
   L'informazione, a cura dell'Associazione (o Federazione) imprenditoriale firmataria del CCNL, effettuata tramite un quotidiano a diffusione nazionale e contenuta in ragionevoli limiti di spazio, espliciterà sinteticamente la causa dello sciopero.
   Detta informazione dovrà avvenire entro il termine massimo di 5 giorni antecedenti l'avvio dell'effettiva astensione dal lavoro ed il relativo onere economico sarà sostenuto attingendo dalle risorse di cui al Fondo previsto dall'art. 2.5, comma 2 del presente accordo.

Le Parti convengono che l'informazione al pubblico come sopra regolata, si inserisce nell'ambito dei principi ispiratori dell'accordo del suo complesso: esse, con particolare riferimento all'attenzione dovuta alle esigenze della clientela, nel rispetto delle specifiche prerogative e ruoli, si impegnano a promuovere tale attenzione anche nell'ambito della gestione dei momenti di conflitto.
Conseguentemente l'informazione al pubblico disciplinata dal presente accordo non dovrà in alcun modo e per qualsiasi ragione o causa, travalicare le finalità e gli ambiti a cui essa è preordinata, nonché risultare offensiva o diffamatoria della reputazione delle parti e/o dei soggetti che le rappresentano nella gestione delle relative relazioni.

Art. 10 Revoca tempestiva dello sciopero

1. La revoca, la sospensione o il rinvio spontanei dello sciopero proclamato devono avvenire almeno 5 giorni prima della data prevista per lo sciopero. In conformità alla disposizione legislativa vigente, il superamento di tale limite è consentito quando sia raggiunto un accordo tra le Parti, ovvero quando la revoca, la sospensione o il rinvio dello sciopero siano giustificati da un intervento della Commissione di Garanzia, dell'Autorità competente alla precettazione ai sensi dell'art. 8 della stessa legge o dalla dichiarazione di incompatibilità avanzata dall'Ente preposto al Dispacciamento.
2. Inoltre, le strutture sindacali competenti, su richiesta delle Aziende, sono impegnate ad evitare e/o sospendere immediatamente gli scioperi di qualsiasi genere in caso di disservizi, calamità naturali o altri eventi che richiedano tempestivi interventi per la realizzazione di quanto previsto dal presente accordo.
   A tal fine, le predette strutture sindacali assicureranno la possibilità di essere rintracciate, nella persona di un Segretario a ciò delegato, durante l'intero periodo di effettuazione dello sciopero; anche in questa ipotesi sarà cura della competente Direzione aziendale rintracciare i lavoratori interessati.

Art. 11 Periodi di franchigia

1. Non saranno effettuati scioperi in concomitanza con manifestazioni di rilevante importanza nazionale e internazionale nonché in concomitanza con:
   - la settimana di Pasqua (dal martedì che precede al martedì che segue);
   - il periodo che va dal 20 dicembre al 6 gennaio;
   - la settimana coincidente con qualsiasi tipo di elezione/referendum, coincidenti con l'area territoriale dello sciopero, dal terzo giorno precedente il primo giorno di votazione (e, dunque, a partire dal giovedì che precede la domenica nella quale si effettuano le consultazioni) al terzo giorno successivo al primo giorno di votazione (e, dunque, fino al mercoledì successivo alla domenica nella quale si vota).

Art. 12 Dichiarazione finale

Le Parti si danno atto di aver rispettato, con il presente testo, i vincoli posti dalla legge tenendo conto dei vincoli di sicurezza di tutte le componenti del sistema elettrico nazionale.

Le disposizioni relative al preavviso previste dal presente accordo trovano attuazione per tutto il personale delle aziende alle quali si applica il CCNL elettrici; ove il CCNL sia applicato ad addetti a servizi diversi da quello elettrico, le Aziende, previa informazione delle Organizzazioni sindacali locali, attueranno il presente accordo opportunamente adattato agli altri servizi e tenendo conto degli accordi nazionali eventualmente sottoscritti nei corrispondenti settori quanto alle prestazioni indispensabili.

Il presente verbale d'accordo manterrà la sua efficacia fino a quando disdettato e sostituito da diverso accordo e viene trasmesso alla Commissione di Garanzia per l'attuazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali per la relativa valutazione di idoneità.

FACSIMILE PROCLAMAZIONE SCIOPERO

Data

[la proclamazione deve pervenire nel rispetto del preavviso di 10 giorni]

Destinatari

Ciascuna Società interessata dalla proclamazione di sciopero **Società ….**
In caso di sciopero nazionale/settore Assoelettrica Federutility
In caso di sciopero riguardante impianti di Produzione Terna **–** Dispacciamento Rete Nazionale
Commissione di Garanzia per lo sciopero
Autorità Competente *Scioperi nazionali* Ministero Sviluppo Economico e p.c. Ministero del Lavoro *Scioperi locali* **Prefettura di …**

Oggetto: proclamazione sciopero per il … (*indicare data effettuazione sciopero*) **[**oppure: adesione allo sciopero generale proclamato da ... per il …**]**

La scrivente … *(indicare l'Organizzazione sindacale proclamante, precisando livello: es. Segreteria Nazionale, Regionale, ecc.)*,

a seguito dell'esito negativo del tentativo preventivo di conciliazione svoltosi in data … innanzi … *(indicare Ministero del Lavoro se trattasi di sciopero avente rilievo nazionale o Prefettura interessata in caso di sciopero avente rilievo locale o sede aziendale qualora siano state attivate le procedure di raffreddamento e conciliazione previste dall'accordo sullo sciopero)*[1]

oppure: in adesione allo sciopero proclamato da … *(indicare la Confederazione Sindacale proclamante, in caso di sciopero generale non è previsto lo svolgimento del raffreddamento)*[2]

a motivo di … *(indicare le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro)*,

proclama lo sciopero dei lavoratori di … *(indicare l'unità organizzativa interessata)* per il giorno *… (indicare la data di effettuazione dello sciopero)* per … *(indicare la durata: es. per l'intera giornata lavorativa oppure per le prime/ultime n. … ore oppure dalle… alle…, ecc.)* e con le seguenti modalità: *indicare le modalità dello sciopero, es . precisazioni su lavori turnisti, part time).*

Durante lo sciopero sono garantite le prestazioni di cui all'accordo sulla regolamentazione del diritto di sciopero nel settore elettrico e sono esentati i lavoratori ivi previsti; i lavoratori reperibili nella giornata interessata dallo sciopero, pur avendo diritto di sospendere la normale prestazione, hanno l'obbligo di assicurare la reperibilità garantendola durante il periodo orario dello sciopero stesso.

Vi comunichiamo il/i nominativo/i del/i referente/i sindacale/i rintracciabile/i durante lo sciopero (*indicare nominativo/i e recapito telefonico cellulare)*

---

(1) Nell'ipotesi in cui le procedure non si siano svolte per la mancata convocazione da parte dell'autorità amministrativa o dell'azienda, devono essere indicate ed allegate le domande di attivazione delle procedure comunque inoltrate.

(2) La proclamazione in adesione deve rispettare il preavviso e data, durata, modalità, motivazioni devono essere conformi a quelli indicati dai soggetti proclamanti.

Organizzazione sindacale proclamante (denominazione/livello)

soggetti firmatari (in modo leggibile)

FACSIMILE PROCLAMAZIONE SCIOPERO STRAORDINARIO

Data

[Nel caso in cui la proclamazione della seconda astensione dal lavoro straordinario sia intervenuta durante o successivamente alla fine della prima astensione, le due azioni di sciopero si considerano distinte, qualora la seconda proclamazione assicuri comunque un intervallo di almeno 10 giorni dopo l'effettuazione del primo]

Destinatari

Ciascuna Società interessata dalla proclamazione di sciopero **Società ….**
In caso di sciopero nazionale/settore Assoelettrica Federutility
In caso di sciopero riguardante impianti di Produzione Terna – Dispacciamento Rete Nazionale
Commissione di Garanzia per lo sciopero
Autorità Competente *Scioperi nazionali* Ministero Sviluppo Economico e p.c. Ministero del Lavoro *Scioperi locali* **Prefettura di …….**

Oggetto: proclamazione sciopero dello straordinario dal … al … (*indicare periodo di effettuazione sciopero)*

La scrivente … *(indicare l'Organizzazione sindacale proclamante, precisando livello: es. Segreteria Nazionale, Regionale, ecc.)*,

a seguito dell'esito negativo del tentativo preventivo di conciliazione svoltosi in data … innanzi … *(indicare Ministero del Lavoro se trattasi di sciopero avente rilievo nazionale o Prefettura interessata in caso di sciopero avente rilievo locale o sede aziendale qualora siano state attivate le procedure di raffreddamento e conciliazione previste dall'accordo sullo sciopero)*[1]

a motivo di … *(indicare le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro)*,

proclama lo sciopero delle prestazioni di lavoro straordinario programmato dei lavoratori di … *(indicare l'unità organizzativa interessata)* per il giorno *…(indicare la data di effettuazione dello sciopero)* per … *(indicare la durata non può essere superiore ai 30 giorni)* e con le seguenti modalità: *(indicare le modalità dello sciopero, es. precisazioni su lavori turnisti, par time)*[2].

Durante lo sciopero sono comunque garantite le prestazioni al di fuori del normale orario di lavoro finalizzate a garantire la continuità del servizio e della sicurezza del sistema elettrico nei confronti di tutti gli utenti come previsto dall'accordo sulla regolamentazione del diritto di sciopero nel settore elettrico.

Vi comunichiamo il/i nominativo/i del/i referente/i sindacale/i rintracciabile/i durante lo sciopero (*indicare nominativo/i e recapito telefonico cellulare)*

---

(1) Nell'ipotesi in cui le procedure non si siano svolte per la mancata convocazione da parte dell'autorità amministrativa o dell'azienda, devono essere indicate ed allegate le domande di attivazione delle procedure comunque inoltrate.

(2) Qualora si proclami anche una astensione dal lavoro ordinario, l'effettuazione di quest'ultima deve essere collocata nel periodo già interessato dallo sciopero dello straordinario.

Organizzazione sindacale proclamante (denominazione/livello)

soggetti firmatari (in modo leggibile)

COMMISSIONE DI GARANZIA DELL'ATTUAZIONE DELLA LEGGE SULLO SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Deliberazione 22 aprile 2013

Valutazione dell'Accordo Sindacale Nazionale sull'esercizio del diritto di sciopero, nel settore elettrico, sottoscritto in data 18 febbraio 2013, da Assolelettrica, Federutility, Enel S.p.A., Terna S.p.A., GSE e Sogin S.p.A. e le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali Filctem Cgil, Flaei Cisl e Uiltec Uil.

(Delibera n. 03/128)

(Gazzetta Ufficiale n. 113 del 16 maggio 2013)

LA COMMISSIONE

Premesso:

che l'articolo 1, comma 2, lett. a), della legge n. 146 del 1990, e successive modificazioni, individua, tra i servizi pubblici essenziali, l'approvvigionamento di energie, prodotti energetici, risorse naturali e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti;

che, ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lett. a), della legge n. 146/1990, e successive modificazioni, questa Commissione "valuta … l'idoneità delle prestazioni indispensabili, delle procedure di raffreddamento e conciliazione e delle altre misure individuate ai sensi del comma 2 dell'articolo 2 a garantire il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati";

che, attualmente, la disciplina sulle prestazioni indispensabili da garantire in caso di sciopero nel settore elettrico è rappresentata dall'Accordo sindacale nazionale in materia di sciopero, attuativo in ambito ENEL, del 12 novembre 1991, e dall'Accordo sindacale nazionale in materia di sciopero, attuativo in abito FEDERELETTRICA, dell'11 novembre 1991, entrambi valutati idonei dalla Commissione;

che, a seguito del processo di liberalizzazione del mercato elettrico italiano, avviato con il decreto legislativo n. 79 del 1999 (il c.d. "Decreto Bersani), è stato sancito l'obbligo della separazione tra la società di gestione e distribuzione dell'energia elettrica con la proprietà della rete di distribuzione, e la possibilità, da parte di nuovi operatori, di allacciarsi alla rete in condizioni di trasparenza e concorrenza;

che la Direttiva emanata dal Ministro dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato, in data 21 gennaio 2000, "Direttive per la società Gestore della rete di trasmissione nazionale", ha previsto che la società concessionaria delle attività di trasmissione e dispacciamento di energia elettrica sul territorio nazionale, provveda, in occasione di scioperi nel settore elettrico, a valutarne gli effetti sulla sicurezza del sistema, ovvero la compatibilità degli stessi con il mantenimento della c.d. "riserva vitale", intesa quale quantità minima di esercizio, al di sotto della quale occorre prevedere distacchi programmati di utenza;

che la legge n. 83 del 2000 ha modificato, ed integrato, il testo della legge n. 146 del 1990;

che, con l'Accordo del 18 luglio 2006, con il quale è stato rinnovato il CCNL Elettrici, le parti

firmatarie hanno disciplinato le procedure di raffreddamento e di conciliazione, in conformità alle previsioni di cui alla legge n. 83 del 2000;

che, in data 11 giugno 2009, le Organizzazioni sindacali FILCEM, FLAEI e UILCEM, con atti separati, hanno dato disdetta formale degli accordi attuativi della legge di regolamentazione del diritto di sciopero nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, sottoscritti con ENEL e FEDERELETTRICA nel 1991;

che, in occasione della sottoscrizione del nuovo CCNL Elettrici, le parti firmatarie, con accordo del 5 marzo 2010, hanno condiviso le linee guida per la definizione della nuova regolamentazione del diritto di sciopero nel settore;

che, in data 18 febbraio 2013, Assolelettrica, Federutility, Enel S.p.A., Terna S.p.A., GSE e Sogin Sp.A. e le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali Filctem Cgil, Flaei Cisl e Uiltec Uil hanno sottoscritto l'Accordo sindacale nazionale sull'esercizio del diritto di sciopero nel settore elettrico;

che, con nota del 5 marzo 2013, pervenuta in data 12 marzo 2013, Assoelettrica ha trasmesso alla Commissione di garanzia il testo del predetto accordo, per la prescritta valutazione di idoneità;

che, in data 19 marzo 2013, questa Commissione ha inviato il testo di tale accordo alle associazioni degli utenti e dei consumatori, di cui alla legge n. 281 del 30 luglio 1998, per l'acquisizione del relativo parere, ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lettera a), della legge n. 146 del 1990, e successive modificazioni, assegnando loro il termine di trenta giorni per l'invio dello stesso;

che, entro il termine predetto, non è pervenuto alcun parere da parte delle associazioni degli utenti e dei consumatori.

Considerato:

1) che l'Accordo del 18 febbraio 2013, allegato alla presente delibera quale parte integrante e sostanziale, risulta sottoscritto dalle organizzazioni datoriali che rappresentano le aziende che operano nel settore elettrico e da un insieme di Organizzazioni Sindacali che comprende le più significative sigle sindacali presenti nel settore;

2) che l'articolo 1 di tale Accordo definisce puntualmente il campo di applicazione della disciplina, con riferimento alle attività dei lavoratori addetti alla gestione della rete di trasmissione nazionale, all'attività di produzione, trasformazione, trasmissione/dispacciamento e distribuzione di energia elettrica, alla conduzione, esercizio e manutenzione dei relativi impianti, all'attività di gestione e operatività della borsa dell'energia, al presidio e vigilanza per la tutela degli impianti, alla segnalazione e riparazione dei gusti, alle attività di pronto intervento;

3) che l'articolo 1 prevede, altresì, che l'Accordo si applichi anche ai servizi accessori e strumentali, connessi allo svolgimento delle attività necessarie per fornire le prestazioni indispensabili, così come definite;

4) che, di conseguenza, l'ambito di applicazione dell'Accordo è sufficientemente individuato, fermo restando il potere-dovere della Commissione di garanzia di intervenire nei settori che non risultassero coperti da disciplina;

5) che le parti firmatarie, in un'ottica volta alla salvaguardia della continuità del servizio e della sicurezza del sistema elettrico nei confronti di tutti gli utenti, hanno determinato le prestazioni indispensabili da garantire in caso di sciopero, nonché il contingente del personale da

esonerare dall'astensione, conformemente alle disposizioni di cui alla legge n. 146 del 1990, e successive modificazioni;

6) che, in particolare, l'Accordo individua analiticamente le prestazioni indispensabili che devono essere garantite nell'attività di produzione, distribuzione, trasmissione, dispacciamento e mantenimento in sicurezza degli impianti nucleari, prevedendo, inoltre, che, entro trenta giorni dalla sottoscrizione dell'Accordo, le parti sociali definiscano, con riferimento alla specificità delle singole organizzazioni aziendali, le qualifiche da esentare dallo sciopero;

7) che, per il personale reperibile durante lo sciopero, è prevista, in via sperimentale, l'attuazione delle astensioni collettive nella forma dello sciopero c.d. "virtuale", con conseguente devoluzione dell'importo a sostegno di finalità solidaristiche a favore del settore;

8) che, per quanto riguarda le procedure di raffreddamento e di conciliazione, l'articolo 6 dell'Accordo del 18 febbraio 2013 prevede un'apposita procedura di conciliazione, da esperire preventivamente rispetto alla proclamazione dello sciopero, lasciando, tuttavia, la possibilità, alle parti coinvolte, di fare ricorso alla procedura di conciliazione amministrativa prevista dall'articolo 2, comma 2, della legge n. 146 del 1990, e successive modificazioni;

9) che l'articolo 4 di tale Accordo stabilisce precisi limiti di durata temporale in relazione sia alla prima azione di sciopero, che non potrà essere superiore all'intera giornata lavorativa (24 ore), sia alle azioni di sciopero successive alla prima, ma relative alla medesima vertenza, che avranno la durata massima di due giornate lavorative consecutive (48 ore);

10) che il predetto Accordo individua adeguatamente le modalità di effettuazione degli scioperi, con particolare riferimento alla durata, alla revoca, ai tempi delle azioni ed ai periodi di franchigia;

11) che, in particolare, l'articolo 8 prevede che le proclamazioni di sciopero avvengano nel rispetto del termine di preavviso di 10 giorni, rispettando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, della legge n. 146 del 1990, e successive modificazioni;

12) che, al fine di evitare il ricorso a forme sleali di azione sindacale, il medesimo articolo stabilisce che il termine di preavviso massimo non possa essere superiore a 30 giorni;

13) che, per quanto riguarda l'intervallo minimo da osservarsi tra le varie azioni di sciopero, l'articolo 7 dell'Accordo prevede che, nell'ambito dello stesso servizio e del medesimo bacino di utenza, ciascun soggetto sindacale non possa effettuare uno sciopero prima che sia trascorso un intervallo minimo di almeno 10 giorni dalla data di effettuazione dello sciopero precedente, proclamato dallo stesso soggetto o da altri;

14) che il medesimo articolo, ai fini di una corretta applicazione della regola della rarefazione oggettiva, specifica che i bacini di utenza coincidono con le aree territoriali nazionali per la produzione e locali (territoriali) per la distribuzione;

15) che il predetto accordo individua, all'articolo 9, le modalità di informazione al pubblico delle modalità dello sciopero;

16) che le parti firmatarie, all'articolo 5, hanno recepito l'indirizzo interpretativo da tempo formulato dalla Commissione in materia di astensione dal lavoro straordinario;

17) che l'Accordo individua, in maniera dettagliata, i periodi di franchigia durante i quali non saranno effettuati scioperi.

Rilevato che l'Accordo sindacale nazionale del 18 febbraio 2013 appare idoneo a garantire il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, di cui alla legge n. 146 del 1990, e successive modificazioni;

Valuta idoneo ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lettera a), della legge n. 146 del 1990, e successive modificazioni, l'Accordo sindacale nazionale sull'esercizio del diritto di sciopero, nel settore elettrico, sottoscritto in data 18 febbraio 2013, da Assolelettrica, Federutility, Enel S.p.A., Terna Sp.A., GSE e Sogin Sp.A. e le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali Filctem Cgil, Flaei Cisl e Uiltec Uil;

DISPONE

la trasmissione della presente delibera a Assolelettrica, Federutility, Enel S.p.A., Terna S.p.A., GSE e Sogin Sp.A. e alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali Filctem Cgil, Flaei Cisl e Uiltec Uil, nonché l'inserimento sul sito Internet della Commissione di garanzia.

DISPONE INOLTRE

la pubblicazione della presente delibera sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

ORGANISMO BILATERALE SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE
OBSSA
SETTORE ELETTRICO
MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

1. In applicazione dell'art. 10, comma 3 del CCNL 5.3.2010 *(art. 11 comma 4 nella nuova numerazione del CCNL 9.10.2019)*, ed in conformità ai commi 1 e 2 della premessa viene costituito l'Organismo Bilaterale Salute, Sicurezza e Ambiente – OBSSA - che va sostituirsi alla specifica Sezione prevista dal CCNL 18.7.2006 all'interno dell'Osservatorio nazionale di settore.
2. Questo Organismo non negoziale costituisce la sede di analisi, verifica e confronto sistematici in attuazione dei compiti ad esso affidati dal comma 3 del citato art. 10 del vigente CCNL (*comma 4 dell'art. 11 nella nuova numerazione*).
3. L'OBSSA è composto da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali Filctem – Cgil, Flaei – Cisl e Uiltec – Uil.
4. L'Organismo si potrà avvalere per lo svolgimento dei propri compiti del contributo di altri rappresentanti delle Associazioni, Aziende ed Organizzazioni sindacali di categoria di cui sopra, di esperti ovvero di strutture professionali interne ed esterne scelte di comune accordo dai membri effettivi.
5. Detto Organismo si riunirà in sessione ordinaria con cadenza trimestrale fatta salva la possibilità di ulteriori riunioni su richiesta delle Parti.
6. Ai lavori dell'OBSSA potranno partecipare, quali invitati, 3 rappresentanti delle Confederazioni cui aderiscono le Associazioni imprenditoriali e le Aziende del settore e 3 rappresentanti delle Confederazioni CGIL, CISL ed UIL.
7. Le riunioni avverranno presso le sedi di volta in volta indicate dalle Parti imprenditoriali che forniranno i necessari servizi di supporto e di segreteria.
8. In occasione della prima riunione dell'OBSSA si procederà alla formalizzazione dei rappresentanti l'Organismo stesso ed alla nomina al proprio interno di un Presidente e del Segretario, in alternanza annuale tra i membri di parte imprenditoriale e delle federazioni sindacali Filctem, Flaei e Uiltec.
9. Il Segretario provvede a:
   - convocare le riunioni trimestrali di sessione ordinaria ed eventuali riunioni straordinarie su richiesta delle Parti;
   - verbalizzare le riunioni;
   - diffondere gli orientamenti, le indicazioni, gli avvisi comuni, le conclusioni. i contenuti degli studi effettuati, approvati all'unanimità e quant'altro le parti stabiliranno di divulgare, avvalendosi anche di strumenti telematici;
   - adempiere alla tenuta ed aggiornamento della documentazione sui temi connessi alle attività dell'organismo da mettere a disposizione dei vari componenti, nonché delle informative e documentazioni trasmesse dalle Commissioni bilaterali aziendali;
   - adempiere a tutte le formalità delegategli in rappresentanza dell'organismo.
10. Le convocazioni delle sedute ordinarie dovranno pervenire alle Parti componenti l'Organismo almeno 1 mese prima della data prevista e la documentazione relativa all'odg almeno 15 giorni prima.
11. Le convocazioni delle sedute straordinarie dovranno pervenire almeno 7 giorni prima della data della riunione con contestuale supporto documentale ove necessario in base alla specifica richiesta di convocazione.
12. La partecipazione alle riunioni di soggetti terzi sopraindicati dovrà essere preannunciata almeno 7 giorni prima della data della riunione.
13. Le sedute sono ritenute valide quando sono presenti tra i membri effettivi almeno tre rappresentanti dei componenti imprenditoriali e almeno un rappresentante per ciascuna componente sindacale.

14. Qualora non venisse raggiunta l'unanimità nelle deliberazioni, le Parti potranno decidere di formalizzare il risultato della discussione evidenziando le rispettive posizioni.
15. Le attività, i dati e le informazioni prodotte in sede di Organismo bilaterale, sotto forma di orientamenti e di indicazioni, costituiscono una base documentale comune e condivisa nel settore, utile all'attività delle Parti per eventuali successive iniziative.
16. Qualora le materie oggetto d'esame riguardino argomenti cui le Parti riconoscano particolari caratteristiche di riservatezza, si conviene che i dati emersi nel corso dell'incontro non saranno oggetto di divulgazione e saranno trattati con criteri di cautela e garanzia analoghi a quelli previsti dal D. Lgs. n. 196/2003.
17. Il presente regolamento costituisce parte integrante allegata al CCNL stesso.

ORGANISMO BILATERALE PER LA FORMAZIONE
OBF
SETTORE ELETTRICO
MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

1. In applicazione dell'art. 11, comma 5, CCNL 5 marzo 2010 *(art. 36 comma 9 nella nuova numerazione CCNL 9 ottobre 2019)*, viene costituito l'Organismo Bilaterale per la Formazione – OBF - polo di riferimento del settore idoneo ad intercettare i bisogni formativi e a facilitare, orientare e supportare l'impegno formativo. Questo organismo sostituisce la precedente Commissione paritetica nazionale di settore.
2. L'OBF, organismo non negoziale, costituisce la sede di analisi, verifica e confronto sistematici in attuazione dei compiti ad esso affidati ai sensi del comma 5 bis *(comma 9 nella nuova numerazione)* nonché di svolgimento delle attribuzioni di cui al comma 5 quater del citato articolo 11 del vigente CCNL (*comma 10 dell'art. 36 nella nuova numerazione CCNL 9 ottobre 2019*).
3. L'OBF è composto da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali Filctem - Cgil, Flaei – Cisl ed Uiltec – Uil.
4. L'Organismo si potrà avvalere per lo svolgimento dei propri compiti del contributo di esperti ovvero di strutture professionali interne ed esterne scelte di comune accordo.
5. Detto Organismo si riunirà in sessione ordinaria almeno due volte l'anno, ed in seduta straordinaria su richiesta delle Parti.
6. Le riunioni avverranno presso le sedi di volta in volta indicate dalle Parti imprenditoriali che forniranno i necessari servizi di supporto e di segreteria.
7. In occasione della prima riunione dell'OBF si procederà alla formalizzazione dei rappresentanti l'Organismo stesso ed alla nomina al proprio interno del Presidente e di un Segretario, in alternanza annuale tra i membri di parte imprenditoriale e delle federazioni sindacali Filctem, Flaei ed Uilcem.
8. Il Segretario provvede a:
   - convocare le riunioni di sessione ordinaria e le eventuali riunioni straordinarie su richiesta delle Parti ;
   - verbalizzare le riunioni;
   - diffondere gli orientamenti, le indicazioni, gli avvisi comuni, le conclusioni, i contenuti degli studi effettuati, approvati all'unanimità e quant'altro le Parti stabiliranno di divulgare, avvalendosi anche di strumenti telematici;
   - adempiere alla tenuta, aggiornamento e raccolta della documentazione sui temi connessi alle attività dell'organismo da mettere a disposizione dei vari componenti, nonché delle informative e documentazioni trasmesse dalle Commissioni bilaterali aziendali;
   - adempiere a tutte le formalità delegategli in rappresentanza dell'organismo.
9. Le convocazioni delle sedute ordinarie dovranno pervenire alle Parti componenti l'organismo almeno 1 mese prima della data prevista e la documentazione relativa all'odg della seduta almeno 15 giorni prima.
10. Le convocazioni delle sedute straordinarie dovranno pervenire almeno 7 giorni prima della data della riunione con contestuale supporto documentale ove necessario in base alla specifica richiesta di convocazione.
11. La partecipazione alle riunioni di soggetti terzi dovrà essere preannunciata almeno 7 giorni prima della data della riunione.
12. Qualora non venisse raggiunta l'unanimità nelle deliberazioni, le Parti potranno decidere di formalizzare il risultato della discussione evidenziando le rispettive posizioni.
13. Le sedute sono ritenute valide quando sono presenti almeno tre rappresentanti dei componenti imprenditoriali e almeno un rappresentante per ciascuna componente sindacale.
14. Il presente regolamento costituisce parte integrante allegata al CCNL stesso.

COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE
SETTORE ELETTRICO

In applicazione dell'art. 55 del CCNL 5.3.2010 (*art. 3 nella nuova numerazione CCNL 9.10.2019*) è costituita la Commissione di conciliazione del settore elettrico con il compito di esprimere parere di conformità interpretativa alle norme del vigente CCNL di settore.

La Commissione è composta da 12 componenti: 6 in rappresentanza di Assoelettrica, Federutility, Enel, Terna, GSE, Sogin e 6 in rappresentanza di Filctem – Cgil, Flaei – Cisl, Uiltec – Uil.

La Commissione si riunisce entro 30 giorni dalla richiesta di interpretazione di norme contrattuali formulata con indicazione della norma in contestazione da parte di una delle Parti stipulanti il CCNL 5.3.2010, fermo restando quanto disciplinato al comma 1 dell'art. 55 (*comma 1 dell'art. 3 nella nuova numerazione CCNL 9.10.2019*).

La Commissione è regolarmente costituita se sono presenti tutti i suoi componenti fatte salve eccezionali formali deleghe per oggettivo e documentato impedimento a presenziarvi.

Ad ogni riunione della Commissione viene nominato un Segretario, in alternanza tra parti imprenditoriali e sindacali, con il compito di gestire la riunione e redigere il relativo verbale che verrà acquisito da ciascun componente.

Le riunioni si terranno presso la sede della parte stipulante il presente accordo che ha presentato la richiesta in nome e per conto dei propri associati e/o delle Imprese e dei lavoratori rappresentati.

La Commissione, non essendo un organo negoziale, deve esprimersi all'unanimità con parere scritto, motivato, circostanziato e verbalizzato fatto salvo eventuale concordato esame suppletivo.

18 febbraio 2013

Accordo sindacale di settore 2 dicembre 2003 sulle modalità di funzionamento dell'Osservatorio nazionale di settore

L'Osservatorio Nazionale del Settore Elettrico è la sede di analisi, verifica e confronto sistematici sui temi individuati dal comma 3 dell'art.2 del CCCNL 24 luglio 2001 (*commi 2 bis, 3 bis e 5 dell'art. 6 nella nuova numerazione CCNL 9 ottobre 2019*).
L'Osservatorio è composto da 6 a 9 membri effettivi in rappresentanza delle Parti imprenditoriali stipulanti il CCNL del 24 luglio 2001 e da 6 a 9 membri effettivi in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali del settore elettrico (Fnle/Cgil, Flaei/Cisl, Uilcem/Uil). Ai lavori dell'Osservatorio potranno partecipare quali invitati, 3 rappresentanti delle Confederazioni cui aderiscono le Associazioni Imprenditoriali e le Aziende del settore e 3 rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori cui aderiscono i sindacati nazionali del settore elettrico.
L'Osservatorio si potrà, altresì, avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di altri rappresentanti delle Associazioni, Aziende ed Organizzazioni sindacali di categoria di cui sopra e di esperti, ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dai membri effettivi. Gli esperti potranno approfondire particolari e significativi argomenti congiuntamente indicati dalle Parti.
Le iniziative di studio, ricerche ed indagini promosse congiuntamente potranno essere avviate esclusivamente dopo accordo preventivo fra le Parti valutando anche la possibilità di utilizzare finanziamenti nazionali e comunitari disponibili.
Le riunioni dell'Osservatorio Nazionale avverranno presso le sedi di volta in volta indicate dalle Parti imprenditoriali, le quali forniranno i necessari servizi di segreteria.
Le attività, i dati e le informazioni prodotte dall'Osservatorio Nazionale di settore rappresenteranno, sotto forma di orientamenti e di indicazioni, una base documentale comune e condivisa, utile all'attività delle Parti per le successive iniziative.
Le conclusioni ed i contenuti degli studi effettuati ed approvati all'unanimità dall'Osservatorio Nazionale di settore potranno essere diffusi anche attraverso l'utilizzazione di strumenti telematici.
Qualora non venisse raggiunta l'unanimità nelle deliberazioni, le Parti potranno decidere di formalizzare il risultato della discussione evidenziando le rispettive posizioni.
La documentazione che sarà oggetto di discussione in occasione dei due incontri annuali, che è previsto siano effettuati entro il 31 maggio ed il 30 novembre – fatte salve eventuali sedute straordinarie concordate dalle Parti - sarà distribuita, a cura delle Associazioni Imprenditoriali, con congruo anticipo rispetto alle riunioni di cui sopra.
Qualora le materie oggetto d'esame riguardino argomenti cui le Parti riconoscano particolari caratteristiche di riservatezza, si conviene che i dati emersi nel corso dell'incontro non saranno oggetto di divulgazione e saranno trattati con criteri di cautela e garanzia analoghi a quelli previsti dal D. Lgs. n. 196/2003.
L'Osservatorio Nazionale di settore potrà realizzare specifiche iniziative d'approfondimento, studio e ricerca sulle materie e gli argomenti , individuati di comune accordo tra le Parti, fra quelli elencati nel comma 3 dell'art. 2 del CCNL 24 luglio 2001 (*commi 2 bis, 3 bis e 5 dell'art. 6 nella nuova numerazione CCNL 9 ottobre 2019)* e, qualora sia stata acquisita una posizione comune sui risultati delle iniziative medesime, sarà predisposto un rapporto finale congiunto che potrà essere sottoposto all'attenzione degli Enti e delle Istituzioni pubbliche competenti anche sotto la forma di "avviso comune".
Per il funzionamento dell'Osservatorio le Parti nominano al proprio interno un Segretario in alternanza semestrale tra i rappresentanti delle Associazioni Imprenditoriali e delle Aziende del settore ed i rappresentanti delle Federazioni sindacali nazionali del settore elettrico.

Il Segretario provvede a:
- convocare le riunioni di sessione ordinaria;
- ricevere le richieste delle riunioni straordinarie e alla loro convocazione;
- verbalizzare le riunioni;
- diffondere gli orientamenti, le indicazioni, gli avvisi comuni e quant'altro le Parti stabiliranno di divulgare, anche per via telematica;
- adempiere a tutte le formalità necessarie alla rappresentanza dell'Osservatorio.

Le convocazioni delle sedute ordinarie dovranno pervenire alle Parti almeno un mese prima della data prevista; la documentazione relativa almeno 15 giorni prima.

Le convocazioni delle sedute straordinarie dovranno pervenire almeno 7 giorni prima della data della riunione.
Le sedute stesse sono da ritenersi valide quando siano presenti almeno un rappresentante per ciascuna delle Parti imprenditoriali e almeno un rappresentante per ciascuna delle Parti sindacali.
Il coordinamento della discussione in occasione delle sedute dell'Osservatorio sarà affidato ad un rappresentante dei membri effettivi in alternanza tra la Parte imprenditoriale e la Parte sindacale.
La partecipazione alle riunioni di rappresentanti confederali, sia di parte datoriale che sindacale, dovrà essere preannunciata almeno 5 giorni prima della data della riunione stessa.
In relazione agli argomenti esaminati e formalizzati nelle riunioni, copia dei risultati e delle relative documentazioni, condivisi dalle Parti, andranno portate a conoscenza delle Commissioni permanenti nazionali e/o delle altre Commissioni paritetiche di settore.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 2 dicembre 2003

Assoelettrica
Federelettrica
Enel S.p.A.
GRTN S.p.A

Fnle
Flaei
Uilcem