In Roma, addì 25 Gennaio 2017

TRA

Assoelettrica

Utilitalia

Enel SpA in nome e per conto delle Società da essa controllate non associate in Assoelettrica;

GSE- Gestore dei Servizi Energetici SpA;

So.G.I.N. – Società Gestione Impianti Nucleari SpA;

Terna SpA – Rete Elettrica Nazionale SpA;

Energia Concorrente

E

FILCTEM – CGIL – Federazione Italiana Lavoratori Chimica, Tessile, Energia, Manifatture;

FLAEI – CISL – Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane;

UILTEC – UIL – Unione Italiana Lavoratori Tessile, Energia, Chimica

Si è stipulata la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 18 febbraio 2013 per i lavoratori addetti al settore elettrico.

[redacted]

Art. 2
Relazioni Industriali

Premessa

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

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

1. Le Parti - alla luce di quanto affermato in Premessa e nella consapevolezza che lo sviluppo ed il consolidamento di moderne relazioni industriali presuppongono una comune conoscenza delle linee di evoluzione del settore, e, secondo questa logica, ritenendo opportuno realizzare un sistema di informazioni e di confronto improntato a trasparenza e tempestività - convengono di costituire, a livello nazionale, un OSSERVATORIO DI SETTORE congiunto paritetico.
2. Il predetto Osservatorio - ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori - analizzerà e valuterà, su iniziativa di una delle Parti e con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, le questioni di rilevante interesse reciproco, suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore, al fine di individuare, con il massimo anticipo possibile, le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.
3. In tale sede, verrà valutata anche la possibilità di una subarticolazione in sezioni specifiche relative ai più significativi argomenti di confronto tra quelli sopra indicati. In virtù della sua natura non

negoziale, l'Osservatorio potrà realizzare specifiche iniziative e predisporre un rapporto congiunto sulle materie per le quali le Parti abbiano compiuto analisi ed approfondimenti specifici.

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

5. In particolare saranno oggetto di verifica e confronto le seguenti materie:

- le disposizioni legislative nazionali e comunitarie con impatto sul settore – anche in riferimento alla sostenibilità ambientale e sociale - e sulle normative contrattuali;
- l'andamento del mercato nazionale ed internazionale nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive settoriali, le evoluzioni tecnologiche, il rinnovamento ecosostenibile, la prospettiva del rientro nel nucleare civile con le articolazioni riguardanti i settori di specializzazione più significativi e gli effetti sull'occupazione di tali prospettive;
- gli andamenti relativi al mercato del lavoro e le politiche occupazionali con particolare riferimento alle assunzioni, alla mobilità, alle eventuali necessità di reimpiego e alla conseguente formazione professionale;
- **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 12 ("Pari Opportunità"), le Parti convengono sulla finalità di realizzare effettivi modelli comportamentali atti a superare reali criticità della questione femminile e ribadiscono la volontà di piena adesione a tutti i riferimenti legislativi richiamati dal citato art. 12 del presente contratto, considerando, altresì, quale punto di riferimento l'ordinamento dell'Unione Europea e della legislazione nazionale in materia di azioni positive. A tale fine le Parti procederanno a specifici incontri periodici sull'intera materia, anche al fine di prospettare specifici approfondimenti ad opera della Commissione nazionale con successive verifiche sull'andamento dei lavori;
- la gestione ed applicazione della legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche.

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

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

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

9. Salvo quanto previsto nell'accordo sindacale di settore sulle modalità di funzionamento, l'Osservatorio terrà due incontri all'anno (entro il 31 maggio ed il 30 novembre) nel corso dei quali le Parti firmatarie imprenditoriali forniranno alle Organizzazioni sindacali nazionali informazioni complessive e globali sugli argomenti di cui al quinto comma che costituiranno l'Informativa a livello nazionale.

Con specifico riferimento alla politica occupazionale, le Parti decidono di istituire, in relazione a quanto previsto dal comma 8, una commissione di settore per l'occupazione, alla quale affidare il compito di approfondire, entro l'anno 2014, la strumentazione delineata dalla legge 92/2012 e successive modificazioni e integrazioni di riforma del mercato del lavoro, con particolare riferimento alla materia delle tutele in costanza del rapporto di lavoro e più in generale di politiche attive del lavoro, al fine di individuare possibili linee guida/proposte per l' eventuale applicazione nell'ambito del Settore elettrico.

Altresì, in considerazione dei connessi aspetti occupazionali, la commissione di cui sopra 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 particolarmente significative anche con riferimento ai programmi di riorganizzazione che incidano sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro;
- questioni ambientali di rilevanza societaria e/o presentazione del bilancio ambientale;
- pari opportunità;
- gestione ed applicazione della legge n. 146/1990 e successive modifiche;
- politiche e piani sulle risorse umane con particolare riferimento a formazione/addestramento e sviluppo;
- mercato del lavoro con riferimento alle nuove forme di ingresso.

13. Le suddette informazioni saranno fornite alle Organizzazioni sindacali nazionali, dai Gruppi, intendendosi per tali le Aziende con insediamenti pluriregionali che occupino complessivamente almeno 500 dipendenti.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art 3

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 10 gennaio 2014 e Confservizi-CGIL/CISL/UIL 10 febbraio 2014, che qui si richiamano ~~per quanto qui non previsto~~, il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e – sulla base delle specifiche clausole di rinvio del Contratto nazionale conformità ai criteri e alle procedure da tale Contratto indicate - sul livello aziendale.

Contratto nazionale

2. Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che per la parte normativa.

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

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 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 ~~fatte salve le materie delegate in tutto o in parte dalla legge al livello aziendale~~ .

11. Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, ha la funzione di negoziare le erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese,

maggiore innovazione, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

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

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

14. La titolarità della contrattazione a livello aziendale spetta alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti ed alle rsu ovvero per le aziende più complesse - come individuate nel comma 13 dell'articolo 2 ("relazioni industriali") - ai soggetti di volta in volta individuati per i singoli istituti dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

15. Gli accordi aziendali sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro e delle relative erogazioni economiche. 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. 55 ("inscindibilità e interpretazione del contratto") con l'eventuale partecipazione delle istanze delle parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una singola azienda.

Art. 7

Cessione e Trasformazione di Aziende

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

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. 13

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: 26 mesi~~

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

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'inquadramento di ingresso dell'apprendista è :~~
~~- in categoria BSS per il conseguimento della qualifica in A1~~
~~- in categoria B2 per il conseguimento della qualifica in B1~~
~~- in categoria C1 per il conseguimento della qualifica in CS~~
~~Durante la durata contrattuale dell'apprendistato è prevista – previa verifica dell'andamento positivo del percorso formativo e professionale – una dinamica inquadramentale/retributiva, nel corso della quale nei confronti degli apprendisti è garantito lo stesso trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva per un lavoratore di pari inquadramento, assunto a tempo indeterminato. La dinamica inquadramentale/retributiva è articolata nel seguente modo :~~

- ~~*per il conseguimento delle qualifiche in* ***CS****: due periodi*~~
  - ~~primo periodo (23 mesi): inquadramento di ingresso~~
  - ~~secondo periodo (dal 24° mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del primo periodo, corresponsione, fino al conseguimento della qualifica finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza del minimo contrattuale integrato del livello di inquadramento posseduto (di primo periodo) e di quello corrispondente alla qualifica di destinazione. Tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista;~~
- ~~*per il conseguimento delle qualifiche in* ***B1****: tre periodi*~~
  - ~~primo periodo (12 mesi): inquadramento di ingresso~~
  - ~~secondo periodo (dal 13° mese al 24° mese): inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione~~
  - ~~terzo periodo (dal 25° mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del secondo periodo, corresponsione, fino al conseguimento della qualifica finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza del minimo contrattuale integrato del livello di inquadramento posseduto (di secondo periodo) e di quello corrispondente alla qualifica di destinazione. Tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista;~~
- ~~*per il conseguimento delle qualifiche in* ***A1****: 2 periodi*~~

[redacted]

- ~~primo periodo (18 mesi): inquadramento di ingresso~~
- ~~secondo periodo (dal 19° mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del primo periodo, corresponsione, fino al conseguimento della qualifica finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza del minimo contrattuale integrato del livello di inquadramento posseduto (di primo periodo) e di quello corrispondente alla qualifica di destinazione. Tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista.~~

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

~~**5.1** *Qualifica da conseguire in A1*~~

5.1.1

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

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

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

~~**5.2.** *Qualifica da conseguire in B1*~~

~~5.2.1.~~

~~**Iter complessivo apprendistato**~~	~~**I periodo**~~ ~~dall'immissione fino a 12 mesi~~	~~**II periodo**~~ ~~previa verifica, dal 13° mese fino al 24° mese~~	~~**III periodo**~~ ~~previa verifica, dal 25° fino al termine del periodo di apprendistato (36°mese)~~
~~Durata 36 mesi~~	~~**B2**~~	~~**B2S**~~	~~livello retributivo corrispondente alla categoria B1~~

~~**5.3** *Qualifica da conseguire in* **CS**~~

~~5.3.1~~

~~**Iter complessivo apprendistato**~~	~~**I periodo**~~ ~~dall'immissione fino a 23 mesi~~	~~**II periodo**~~ ~~previa verifica, dal 24° mese fino al termine del periodo di apprendistato (36° mese)~~
~~Durata 36 mesi~~	~~**C1**~~	~~livello retributivo corrispondente alla categoria CS~~

[redacted]

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 :

- *per il conseguimento delle qualificazioni in CS:* tre periodi
  - primo periodo (1° anno): 80% retribuzione CS
  - secondo periodo (2° anno): 85% retribuzione CS
  - terzo periodo (3° anno): 90% retribuzione CS

- *per il conseguimento delle qualificazioni in B1:* tre periodi
  - primo periodo (1° anno): 80% retribuzione B1
  - secondo periodo (2° anno): 85% retribuzione B1
  - terzo periodo (3° anno): 90% retribuzione B1

- *per il conseguimento delle qualificazioni in A1:due* periodi
  - primo periodo (1° anno): 80% retribuzione A1
  - secondo periodo (da 2° anno fino alla fine dell'apprendistato): 90% retribuzione A1

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.

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

Inquadramento della qualificazione da conseguire	Primo anno	Secondo anno	Terzo anno
Gruppo C	80% retribuzione	85% retribuzione	90% retribuzione
Gruppo B	80% retribuzione	85% retribuzione	90% retribuzione
Gruppo A	80% retribuzione	90% retribuzione	

Disciplina del rapporto

6. Per la disciplina delle ferie trova applicazione l'art. 29 ("Ferie") del presente CCNL.
7. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti di legge e contrattuali.

8. E' demandata alle Parti, a livello aziendale, l'applicazione del premio di risultato e la normativa in atto in materia di assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare ed altri eventuali istituti sociali.

9 In caso di assenza per malattia o infortunio l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 135 giorni di calendario in caso di durata dell'apprendistato fino a 24 mesi, 180 giorni in caso di durata dell'apprendistato fino a 36 mesi. 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. 32 ("Malattie, infortuni e cure termali") del presente Contratto. 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 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 5 dell'art. 11 ("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. 11, comma 5 quater 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 dell'art. 41, comma 8, D.lgs. n. 81/2015, le imprese ~~che occupano più di 10 dipendenti~~ 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.
~~Si applicano in ogni caso le disposizioni di legge di cui all'art. 2 comma 3 bis del D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 e successive modificazioni e integrazioni per le assunzioni fino a 10 lavoratori complessivi nei 36 mesi precedenti~~

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

23 Con riferimento all'apprendistato duale di cui agli art. 43 e 45 del d.lgs 15 giugno 2015, n. 81, le Parti nel richiamare quanto previsto nell'accordo Interconfederale 18 maggio 2016 confermano che in sede aziendale possono essere definite eventuali discipline di raccordo con la presente regolamentazione e con l'accordo interconfederale per gli aspetti di interesse.

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.

[redacted]

Art. 21 "CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE"

Dichiarazione a Verbale

Con riferimento alle azioni intraprese ed agli impegni assunti nel "Documento condiviso sulla Classificazione del personale" di cui all'art. 21 del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico del 18 luglio 2013, 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.

Le predette intese, stipulate **con gli organismi sindacali aziendali e/o territoriali di cui all'art. 3 del presente CCNL,** 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 Confservizi-Cgil, Cisl e Uil del 10 febbraio 2014.

Art. 31
Tutela della maternità/paternità

1. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, ~~ivi comprese le modalità sperimentali per il triennio 2013-2015 definite dall'art. 4, comma 24 lett. a) legge 92/2012 e successive modificazioni e integrazioni relative al sostegno alla genitorialità, conformemente alle disposizioni del Decreto attuativo del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze 22 dicembre 2012 che definisce i criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle suddette misure~~.

2. Peraltro, le Aziende riconoscendo il valore sociale della maternità garantiranno alla lavoratrice durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro dovuta a gravidanza e puerperio, la corresponsione del 100% della retribuzione del mese precedente a quello di inizio di detta astensione.

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

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.

[redacted]

Art. 32
Malattia, infortuni e cure termali

Conservazione del posto

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

2. Il diritto alla conservazione del posto viene comunque meno quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga il limite di 18 mesi di assenza (32 mesi nel caso di malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA) entro l'arco massimo di 36 mesi consecutivi. Nel computo dei predetti limiti non si tiene conto dei periodi di degenza ospedaliera.

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

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

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

Trattamento economico

6. Al lavoratore, non in prova, assente per malattia viene corrisposta durante i periodi di assenza di cui al comma 1 l'intera retribuzione per un periodo di 12 mesi, elevati a 18 mesi in caso di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA o a degenze ospedaliere.

7. Per i periodi di assenza di cui al comma 2, viene corrisposta la retribuzione intera fino al raggiungimento del limite di 18 mesi (per il cui computo sono utilmente considerati anche i periodi di degenza ospedaliera). Nel caso di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, 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. 35 ("Struttura retributiva"), per un ulteriore periodo massimo di 8 mesi.

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

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

10. Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato, nei casi di erogazione delle indennità da parte degli Istituti assicuratori, al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte degli Istituti stessi ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze per malattia nonché alla presentazione della documentazione prevista dalle normative vigenti in materia.

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

Comunicazione dell'assenza, certificazione e controlli

12. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 28 ("Assenze – Permessi e brevi congedi – Cariche pubbliche - Aspettativa") in materia di giustificazione dell'assenza, l'incapacità lavorativa per malattia deve essere provata con certificato medico. Il lavoratore deve 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. E' facoltà dell'Azienda far constatare in qualsiasi momento tale incapacità dai competenti organismi del Servizio sanitario nazionale nei termini e secondo le modalità previste dalle leggi vigenti.
Il lavoratore ha diritto di essere informato, mediante comunicazione scritta, dell'esito della visita medica cui l'Azienda lo abbia fatto sottoporre. A tal fine vale anche la copia del referto medico eventualmente rilasciata al lavoratore al momento della visita.
Qualora l'esito della visita di controllo indichi una prognosi inferiore a quella risultante dal certificato del medico curante del lavoratore, questi dovrà riprendere servizio entro il termine prescritto dal medico di controllo. In tale eventualità, se la prognosi del medico di fiducia è superiore a 20 giorni, il lavoratore può chiedere - entro tre giorni lavorativi dalla comunicazione dell'esito della visita di controllo e comunque non oltre la data di rientro stabilita dal medico di controllo - la nomina di un terzo medico individuato in accordo con l'Azienda. Nelle more della decisione il lavoratore non è tenuto a riprendere servizio fino alla scadenza della prognosi più lunga ed il periodo di assenza viene ovviamente computato agli effetti del 1° e 2° comma del presente articolo.

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

Cure termali

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

Situazioni particolari

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

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

Dichiarazione a verbale

1) *Trattamento lavoratori t.b.c.* - Ove l'affezione tubercolare, in relazione alla quale sia avvenuto il ricovero o sia stata riconosciuta dall'INPS l'indispensabilità del ricovero stesso o della cura ambulatoriale, si protragga oltre il limite massimo previsto per la corresponsione della retribuzione di cui al 6° o 7° comma del presente articolo, l'Azienda corrisponderà al lavoratore che si trovi ancora ricoverato o nei confronti del quale permanga, a giudizio dell'INPS, l'indispensabilità del ricovero o della cura ambulatoriale, la retribuzione mensile - quale definita nell'art. 35 ("Struttura retributiva") - nella misura pari al 70% fino ad un periodo massimo di 12 mesi.
Resta comunque garantito al lavoratore il diritto alla conservazione del posto, senza decorrenza di anzianità, fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione, nonché, in caso di rientro, alla utilizzazione con mansioni ed orario adeguati alle residue capacità lavorative, secondo quanto disposto dall'art. 10 della legge 6 agosto 1975, n. 419.

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

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

Art. 35
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. 37 ("Tredicesima e quattordicesima mensilità");
   - elemento distinto della retribuzione (EDR), pari a € 10,33 di cui al Protocollo 31 luglio 1992.

4. Inoltre, al verificarsi dei presupposti fissati negli articoli del presente Contratto, è prevista l'erogazione delle seguenti indennità/compensi:
   - turno/semiturno
   - ore notturne
   - reperibilità
   - mancato preavviso spettante in caso di spostamento del riposo settimanale
   - mancato riposo settimanale in giorno domenicale almeno 1 settimana ogni 4
   - ore viaggio
   - mancata esecuzione lavoro programmato
   - rischio cassa/maneggio danaro
   - utilizzo del certificato di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore di 1° grado
   - lavori sotto tensione
   - utilizzo del certificato di qualificazione per l'esecuzione di saldature
   - capo formazione
   - lavori gravosi
   - bilinguismo
   - guida
   - temporanea apprendisti
   - lavoro festivo e straordinario
   - ore ordinarie domenicali turno/semiturno
   - assegni "ad personam"

5. 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.

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.

[redacted]

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

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. 36 ("Aumenti periodici di anzianità").

3) *Passaggio di categoria a seguito di mutamento mansioni* - In tutti i casi di passaggio definitivo in categoria superiore, il lavoratore ha diritto al minimo 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) *Corresponsione "copertura economica"* - Ai lavoratori in forza alla data del 1° aprile 2013 verrà corrisposto un importo forfetario "copertura economica", nelle misure indicate nella tabella che segue.~~
~~Tale importo, già comprensivo di qualsiasi incremento retributivo comunque riferibile al periodo che va dal 1°gennaio 2013 al 31 marzo 2013, è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.~~
~~Circa le modalità di corresponsione, si precisa quanto segue:~~

- ~~l'importo forfetario, per le quote spettanti, verrà corrisposto in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di aprile 2013 (e comunque entro il mese di maggio 2013);~~
- ~~in caso di passaggio di categoria nel corso del periodo sopra considerato (dal 1° gennaio 2013 al 31 marzo 2013), gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente la categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore al 15 giorni;~~
- ~~in caso di assunzione nel corso del periodo sopra considerato (superato, peraltro, il periodo di prova) o per i lavoratori che abbiano avuto periodi di assenza non retribuita, l'importo in oggetto verrà corrisposto in proporzione ai mesi interi di servizio prestato (valore complessivo rapportato a 3) computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni;~~
- ~~per le assenze a retribuzione ridotta verificatesi nel periodo considerato, la "copertura economica" sarà corrisposta - per i periodi interessati - con la stessa percentuale di riduzione;~~
- ~~nel caso di prestazione a tempo parziale svolta nel corso del periodo sopra considerato la "copertura economica" sarà corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione;~~

- ~~per i contratti di inserimento la "copertura economica" verrà corrisposta in proporzione ai mesi interi di servizio prestato, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni~~.

8) A decorrere dal 1° gennaio 2011 le Aziende verseranno ai Fondi di previdenza complementare di competenza operanti nel settore, ad incremento della misura della contribuzione minima a carico Azienda, un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 2 euro per ogni mensilità e di ulteriori 2 euro a decorrere dal 1° gennaio 2012 per i propri dipendenti iscritti ai predetti Fondi con versamento della relativa contribuzione. **A decorrere dalla data di sottoscrizione del verbale di rinnovo del CCNL 13.2.2013, le Aziende verseranno ai predetti Fondi un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 5 euro per ogni mensilità.** Resta ferma la misura della contribuzione a carico dei lavoratori aderenti.

9) ~~Nel corso della vigenza contrattuale entro il primo semestre 2015 sarà effettuata nelle competenti sedi una verifica su eventuali significativi scostamenti inflazionistici tra i valori presi in considerazione agli effetti del presente CCNL ai fini di un eventuale recupero in termini di variazione dei minimi entro la vigenza stessa~~.

10) 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.

[redacted]

Minimi contrattuali integrati

Scala parametrica		Da 1° febbraio 2017		Da 1° aprile 2018		aumento a regime
		Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)	
QS	276,78	51,61	3460,33	51,61	3511,93	103,21
Q	248,37	46,31	3105,18	46,31	3151,49	92,62
ASS	219,23	40,87	2740,81	40,87	2781,69	81,75
AS	205,19	38,26	2565,32	38,26	2603,57	76,51
A1S	196,56	36,65	2457,45	36,65	2494,10	73,30
A1	187,55	34,97	2344,83	34,97	2379,80	69,94
BSS	178,60	33,30	2232,94	33,30	2266,24	66,60
BS	170,99	31,88	2137,75	31,88	2169,63	63,76
B1S	162,93	30,38	2037,02	30,38	2067,40	60,76
B1	155,61	29,01	1945,53	29,01	1974,55	58,03
B2S	145,33	27,10	1816,94	27,10	1844,03	54,19
B2	135,22	25,21	1690,61	25,21	1715,82	50,42
CS	119,90	22,36	1498,99	22,36	1521,34	44,71
C1	108,51	20,23	1356,66	20,23	1376,89	40,46
C2	100,00	18,64	1250,22	18,64	1268,87	37,29

Aumento medio a regime €70 con parametro medio 187,72 valore punto 25,44

[redacted]

Art.38 Turni

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) *Ex CCNL Federelettrica 1996* - Entro il 2017 in sede aziendale le parti procederanno con specifico accordo sindacale all'applicazione dell'art. 38 del CCNL in sostituzione delle corrispondenti disposizioni del CCNL Federelettrica del 9 luglio 1996.
   Le Parti si incontreranno a livello nazionale entro la fine del primo semestre 2017, per monitorare l'andamento degli accordi in questione.

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

Art. 42

Trasferimenti

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

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

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

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

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

6. Il lavoratore trasferito:

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

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

7. I trattamenti spettanti al lavoratore trasferito per ragioni di servizio in altro Comune, qualora la nuova sede di lavoro disti almeno 30 Km da quella di provenienza, sempre che si riscontri un apprezzabile maggior disagio rispetto al domicilio[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

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

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

b) qualora il lavoratore non traslochi nella nuova sede di lavoro (non avendone l'obbligo), sarà corrisposto per **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'** ~~a partire dal 4° anno, secondo le seguenti percentuali:~~ 85% quarto anno, ~~75% quinto anno, 65% sesto anno~~. Il trattamento previsto dalla presente lettera b) sarà riconosciuto sempre che il pendolarismo giornaliero consenta il proficuo svolgimento della prestazione lavorativa contrattuale. Per i compensi di cui alle lettere a) e b) l'Azienda potrà riconoscere una maggiorazione fino al 40% dei compensi medesimi in funzione dell'effettivo maggior disagio connesso con il trasferimento per ogni giornata di effettiva presenza in servizio per il lavoratore pendolare; specifici analoghi trattamenti potranno essere riconosciuti nei casi in cui l'Azienda provveda direttamente all'alloggio. Il trattamento complessivo di cui alla presente lettera b) verrà rideterminato solo qualora il lavoratore si avvicini alla località ove si trova la nuova sede;

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

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

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

f) la corresponsione di una diaria di trasferimento equivalente ad una mensilità di retribuzione mensile. Qualora l'interessato 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. ~~Quanto stabilito dal presente articolo annulla e sostituisce, con effetto dal 1°gennaio 2003, ogni accordo derivante da contrattazione collettiva di livello nazionale/aziendale esistente in materia, ferma restando la salvaguardia delle corresponsioni in corso - in base alle suddette regolamentazioni~~

~~- alla predetta data. In ogni caso, per i trasferimenti con decorrenza successiva alla data di sottoscrizione del CCNL 24 luglio 2001, verranno erogati i trattamenti di cui agli accordi collettivi richiamati qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore sopporti un effettivo maggior disagio e/o effettive maggiori spese di trasporto rispetto alla situazione preesistente *(Norma transitoria per l'applicazione dell'art. 42 CCNL 24 luglio 2001).*~~ **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.

~~**12. Fermi i presupposti di cui al già citato comma 7, le Parti a livello aziendale potranno definire trattamenti alternativi a quelli previsti dal presente articolo, le cui misure non potranno comunque superare quelle massime ivi definite.**~~

[redacted]

Art. 47
Preavviso – trattamento sostitutivo

(omissis)

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.47 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.

- Art. 50 -
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 le 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. Con l'intento di incrementare ulteriormente la presenza e l'efficacia dell'assistenza sanitaria integrativa nel settore elettrico, anche per cogliere le nuove opportunità derivanti dalle innovazioni legislative/fiscali, le parti si impegnano ad incontrarsi durante la vigenza contrattuale per effettuare una verifica congiunta sull'andamento della copertura sanitaria integrativa nel settore, **anche al fine di verificare la futura possibilità di costituire un Fondo unico per l'intero comparto energetico.**

- Art. 51 -
Attività ricreative, culturali e sportive

1. Fermo restando il rinvio alle discipline in materia in essere nelle aziende e derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale, eventuali attività culturali, ricreative, assistenziali, sportive o altre attività connesse o analoghe a favore dei lavoratori, possono essere promosse o gestite in conformità all'art. 11 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
2. Le parti si impegnano a promuovere e sviluppare le più adeguate forme di sostegno ai lavoratori ed alle loro famiglie, con particolare attenzione ai bisogni personali e familiari emergenti (a titolo esemplificativo: conciliazione tempi di vita e lavoro, assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, ecc.), al fine di beneficiare **nell'ambito della contrattazione aziendale** delle opportunità offerte dalle previsioni agevolative di natura fiscale introdotte dalla normativa di legge in materia a favore dei dipendenti e delle Aziende.

Art. 53
Decorrenza e durata

1. Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali di cui all'art. 3 ("Assetti contrattuali"), il presente Contratto decorre dal **1° gennaio 2016 e scade il 31 dicembre 2018.**

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.

[redacted]

Protocollo di solidarietà occupazionale e politiche attive di settore

In questo quadro di rinnovata politica industriale a supporto della transizione energetica, le Parti, facendo specifico riferimento agli Accordi interconfederali, con i quali sono state condivise proposte per le politiche del lavoro per governare con più efficacia i processi di trasformazione industriale, intendono contribuire a definire un modello innovativo di gestione delle crisi e delle ristrutturazioni aziendali nel settore elettrico con al centro la valorizzazione e ricollocazione dei lavoratori.

Le Parti intendono responsabilmente svolgere un ruolo propositivo e di responsabilità che vada oltre le politiche passive e supporti quelle attive per dare risposte concrete alle imprese ed ai lavoratori del settore elettrico a fronte di situazioni di criticità.

In tale contesto vengono individuati alcuni strumenti attivabili in tempi brevi ed altri nel medio periodo per i quali viene sollecitato un immediato recepimento legislativo sulla base dell'accordo interconfederale citato.

Tutto ciò premesso le Parti condividono quanto segue:

a) **Iniziative a sostegno delle politiche attive del settore elettrico nel breve periodo.**
Si conferma **l'impegno** da parte delle Aziende operanti nel settore elettrico ad acquisire curricula e candidature di risorse eccedentarie, per le quali siano state espletate le procedure di licenziamento collettivo ai sensi della legge n.223/1991.
Le Parti costituiranno un Organismo bilaterale paritetico, composto da tre componenti sindacali e tre componenti datoriali al fine di verificare l'andamento del processo in tutte le sue fasi e adottare le opportune valutazioni di indirizzo.
Le Aziende interessate da licenziamenti collettivi si impegnano, anche in forma associata, in raccordo con il predetto Organismo, alla gestione dei curricula, all'invio alle società del settore, alla raccolta e reportistica degli esiti delle valutazioni delle candidature. Nell'ottica prioritaria di favorire la ricollocazione di detti lavoratori, le offerte di nuova occupazione non saranno vincolate agli inquadramenti, profili professionali e retributivi e sedi di provenienza.
Detto organismo sarà costituito entro il 28 febbraio 2017 e la prima ricognizione verrà effettuata entro il 30 aprile 2017 .

b) **Attivazione di un Fondo di solidarietà di settore.**
Una gestione efficiente della transizione energetica richiede nel medio periodo l'attivazione di strumenti di politica attiva del lavoro, di formazione e di tutela dei lavoratori interessati ai processi di riconversione e ristrutturazione.
La costituzione, per volontà delle Parti, di un Fondo di solidarietà del settore elettrico che già rientra nell'ambito di applicazione degli ammortizzatori sociali, rappresenta uno strumento coerente con quanto auspicato dalle recenti intese interconfederali in materia, potenziando gli strumenti di tutela dei lavoratori nel rapporto di lavoro e nel mercato del lavoro.
Le Parti intendono procedere alla sua costituzione e alla definizione delle modalità di funzionamento ai sensi delle disposizioni di legge vigenti. A tali fini nelle regole di costituzione del Fondo dovranno essere stabilite la ripartizione della contribuzione tra datori di lavoro e lavoratori, la quota parte del finanziamento ordinario da imputare alla gestione mutualistica rispetto alla destinazione alla singola impresa, nonché il contributo addizionale a carico dell'azienda che utilizza le prestazioni del Fondo.

[redacted]

Avviso Comune in tema di

dialogo sociale a sostegno della competitività, sviluppo e occupazione

del settore elettrico

Imprese e sindacati, nel dichiarare la propria disponibilità a dare una adeguata soluzione ai problemi evidenziati, ritengono indispensabile un intervento del governo e delle istituzioni a livello nazionale e territoriale per gestire la transizione energetica valorizzando sia gli investimenti effettuati nel comparto delle reti, nelle rinnovabili e negli impianti termoelettrici, flessibili ed efficienti. Una transizione particolarmente importante per garantire il perseguimento delle politiche di decarbonizzazione e lo sviluppo delle fonti rinnovabili, il mantenimento in esercizio di impianti flessibili ritenuti strategici, la messa fuori servizio di impianti non efficienti, e la messa in conservazione degli impianti ritenuti rilevanti e lo sviluppo delle reti.

Imprese e sindacati auspicano una ripresa in tempi brevi del confronto su tali tematiche anche in vista dell'attesa rielaborazione della Strategia Energetica Nazionale che dovrà costituire il quadro di riferimento delle politiche di sviluppo del settore.

In relazione a tutto quanto sopra indicato, Le Parti firmatarie del Contratto Collettivo nazionale di Lavoro, nel richiamare quanto già previsto dall'art. 2 del CCNL sull'Osservatorio paritetico di settore e dal Protocollo del 18 novembre 2007 sull' Osservatorio permanente dell'Energia presso il Ministero dello sviluppo economico, condividono di potenziare tali forme di dialogo sociale e coinvolgimento specifico sia sui temi di innovazione e sostenibilità che su quelli relativi agli impianti marginali e, più in generale, sulla visione strategica del settore elettrico a partire dall'attuale fase di transizione energetica.

A tal fine, le Parti si impegnano ad attivare, presso il CNEL, l'Osservatorio permanente dell'Energia per affrontare in modo sistematico i temi della transizione energetica e a richiedere al Governo un confronto, sul complesso delle esigenze strategiche del sistema elettrico con le Parti Sociali nella rispettiva espressione dei livelli confederali e di settore, Istituzioni, Regioni, Enti locali. Un impegno finalizzato ad individuare con il Governo ulteriori strumenti a sostegno dell'occupazione.

VERBALE DI ACCORDO SULL'INCREMENTO RETRIBUTIVO

L'incremento retributivo complessivo per il triennio 2016-2018 sarà costituito dalle seguenti componenti:

- Incremento dei minimi
- Welfare
- Produttività

In relazione a quanto consuntivato nel 2016 e quanto attualmente previsto nel 2017 e 2018 dagli istituti competenti in materia di indici inflattivi, il rinnovo sul parametro medio è stabilito in misura pari a € 70 sui minimi, cui si aggiunge un importo aggiuntivo di € 15 da allocare sul Welfare e di €20 da allocare sul premio di risultato/produttività.

1 - Incremento dei minimi

Tali quote costruiscono la componente a livello di settore, nella logica di un modello contrattuale che assegna al 1° livello della contrattazione collettiva la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori.

Nella tabella allegata all'art. 35 CCNL è precisato il valore riparametrato per ciascun livello di inquadramento dei singoli scaglioni di aumento, nonché il valore dei nuovi minimi tabellari.

Livello di settore

Decorrenza	**2017**	**2018**	**totale**
incremento dei minimi	1° febbraio € 35	1° aprile € 35	*€70*

2 Welfare

Tale quota è ripartita nelle seguenti tipologie: previdenza complementare, assistenza sanitaria, assicurazione caso morte.

A decorrere dal 1° gennaio 2017 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 € 5 per ogni mensilità.

A decorrere dal 1° gennaio 2017 le Aziende verseranno alle forme di assistenza sanitaria integrativa di riferimento un importo aggiuntivo *pro capite* in misura fissa pari a € 5 per ogni mensilità.

A decorrere dal 1° gennaio 2018 le Aziende finanzieranno con un importo *pro capite* di € 5 per ogni mensilità la copertura assicurativa di cui allo scambio di lettere annesso alla sottoscrizione del verbale di rinnovo del CCNL.

3 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. 46 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	2017	2018
Incremento da destinare a produttività a livello aziendale	€210	€280

Al termine della vigenza contrattuale e in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata, si potrà procedere ad adeguare i minimi dell'importo stanziato alla prima data utile del 2019 in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione e cioè giugno 2019, secondo le seguenti modalità:

- In caso di inflazione eguale o superiore a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo (inflazione IPCA al netto degli energetici importati previsione 2016-2018 pari a 2,7%), si procederà all'adeguamento sui minimi, con decorrenza gennaio 2019, dell'importo stanziato di €20;
- In caso di inflazione inferiore a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, si procederà, in relazione all'inflazione consuntivata, alla ripartizione del predetto importo di 20 euro pro quota nei minimi e al consolidamento della differenza sul premio di risultato.

[redacted]

[redacted]

Quota contribuzione "una tantum"

Le Aziende, secondo le modalità che verranno successivamente stabilite, effettueranno nei confronti dei lavoratori, su indicazione delle Organizzazioni sindacali stipulanti, una trattenuta a titolo di quota straordinaria per il rinnovo contrattuale sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di giugno 2017. I lavoratori che siano contrari potranno rifiutare la trattenuta.
Le quote trattenute verranno versate dalle Aziende alle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Roma, gennaio 2017

Spettabili

Segreterie Nazionali delle
Organizzazioni Sindacali
FILCTEM-FLAEI-UILTEC

Loro Sedi

Oggetto: Adeguamenti normativi

Le Parti convengono che, in relazione al nuovo quadro legislativo operante, occorra ridefinire entro il 31 dicembre 2017 gli articoli contrattuali interessati.

Distinti saluti.

Assoelettrica

Enel S.p.A.

Utilitalia

GSE S.p.A.

So.G.I.N. S.p.A.

Terna S.p.A.

Energia Concorrente

[redacted]

Roma, gennaio 2017

Spettabili
Assoelettrica
Utilitalia
Enel S.p.A.
GSE S.p.A.
So.G.I.N. S.p.A.
Terna S.p.A.
Energia concorrente
Loro sedi

Oggetto: Adeguamenti normativi

In riscontro alla Vostra lettera di pari data e oggetto, Vi diamo atto che quanto comunicatoci risponde alle intese intercorse.

Distinti saluti.

FILCTEM - CGIL
FLAEI - CISL
UILTEC - UIL

[redacted]

Roma, gennaio 2017

Spettabili

Segreterie Nazionali delle
Organizzazioni Sindacali
FILCTEM-FLAEI-UILTEC

Loro Sedi

Oggetto: polizze assicurative

Le Parti fatto salvo quanto già disciplinato dall'art. 52 del CCNL convengono che si provveda ad attivare una polizza vita caso morte durante la vigenza del rapporto di lavoro ad esclusione delle cause già coperte da assicurazione. Le condizioni e modalità saranno definite tra le Parti entro il 30 settembre 2017.

Distinti saluti.

00

Assoelettrica

Enel S.p.A.

Utilitalia

GSE S.p.A.

So.G.I.N. S.p.A.

Terna S.p.A.

Energia Concorrente

[redacted]

Roma, gennaio 2017

Spettabili
Assoelettrica
Utilitalia
Enel S.p.A.
GSE S.p.A.
So.G.I.N. S.p.A.
Terna S.p.A.
Energia Concorrente

Loro sedi

Oggetto: polizze assicurative

In riscontro alla Vostra lettera di pari data e oggetto, Vi diamo atto che quanto comunicatoci risponde alle intese intercorse.

Distinti saluti.

FILCTEM - C[redacted]
FLAEI - CISL[redacted]
UILTEC - UIL[redacted]