

CCNL Settore Elettrico 2010-2012



Art. 1 Ambito di applicazione	2
Art. 2 Relazioni Industriali	3
Art 3 Assetti contrattuali	6
Contratto nazionale	6
Contrattazione aziendale.....	7
Controversie sugli assetti contrattuali	8
Art. 10 Ambiente, Qualità e Sicurezza sul Luogo di Lavoro	8
Organismo Bilaterale "Salute, Sicurezza e Ambiente".....	8
Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ambiente (R.L.S.A.)	9
Appalti	10
Iniziative di miglioramento continuo	10
Art. 11 Formazione	10
Art. 13 Apprendistato	13
Art. 21 Classificazione del personale	13
Art. 31 Tutela della maternità/paternità	15
Art. 38 Trattamento turnisti e semiturnisti	18
Sostituzione turnisti	19
Assenze dal servizio.....	19
Prestazioni lavorative ordinarie nella giornata di domenica	19
Cambio mansioni	19
Avvicendamento	20
Tredicesima e quattordicesima mensilità.....	20
Sospensione attività impianti	20
Disposizioni finali.....	20
Art. 39 Reperibilità	21
Definizione e articolazione	21
Trattamento economico	22
Trattamenti complementari per interventi effettuati	22
Adeguate protezione - permessi aggiuntivi	23
Reperibilità speciale	23
Art. 42 Trasferimenti	24
Art 46 Premio di risultato	26
Criteri per la determinazione del premio.....	26
Redditività aziendale	26
Incentivazione della produttività/qualità	27
Erogazione del premio	27
Art. 49 Previdenza Complementare	28
Art. 50 Assistenza sanitaria integrativa	28
Art. 53 Decorrenza e durata	29
Art. 55 Inscindibilità e interpretazione del Contratto	29
Art. 56 Distribuzione del Contratto	29

CCNL Settore Elettrico: Contraenti

Assoelettrica - Associazione Nazionale delle Imprese elettriche,

Federutility - Federazione delle Imprese Energetiche e Idriche,

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

GSE- Gestione Servizi Energetici S.p.A.,

So.G.I.N. - Società Gestione Impianti Nucleari S.p.A.,

Terna - Rete Elettrica Nazionale S.p.A.

CISAL – Federenergia,

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per lavoratori addetti al settore elettrico del 18 luglio 2006

Art. 1

Ambito di applicazione

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

In particolare,

per attività di produzione, si intende:

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

per attività di trasformazione e trasporto, si intende:

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

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

esercizio, costruzione, manutenzione e gestione delle reti di distribuzione e dei relativi dispositivi di interconnessione;

connessione alle reti di distribuzione e fornitura delle prestazioni e dei servizi necessari; vendita di energia elettrica, ivi compresa l'attività dell'acquirente unico, e del gestore del mercato elettrico ed attività degli operatori elettrici della borsa elettrica ;

per attività e vendita di calore, si intende:

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) *Gruppi* - nell'ambito dei Gruppi, in caso di costituzione di nuove società, l'individuazione da parte



aziendale del CCNL applicabile formerà oggetto di confronto, avuto anche riguardo al processo di aggregazione categoriale in ambito nazionale.

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.

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, ~~coerentemente allo spirito del Protocollo 23 luglio 1993, come riaffermato e consolidato dal Patto per lo Sviluppo e l'Occupazione del 22 dicembre 1998~~ e tenuto conto dei principi afferenti al dialogo sociale secondo le Direttive UE; un sistema, quindi, finalizzato alla realizzazione di condizioni di efficienza, competitività e qualità dei servizi gestiti dalle Aziende, 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, ~~come aggiornato in coerenza con i temi oggetto del rinnovo del CCNL 24 luglio 2004.~~

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;
- l'elaborazione di linee d'azione convergenti finalizzate a promuovere interessi settoriali;
- le necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi di sviluppo settoriale, nonché, nell'ambito della programmazione nazionale dell'energia, i necessari interventi a carattere nazionale, regionale e/o territoriale per la realizzazione delle condizioni ottimali per l'attuazione degli stessi, in termini di competitività del sistema, di compatibilità ambientale e di sicurezza degli approvvigionamenti; ciò, anche in relazione alle eventuali posizioni sinergiche delle parti sociali in sedi istituzionali;
- l'andamento dell'occupazione all'interno del settore anche con riferimento a quello femminile;

~~—le tematiche relative ad ambiente sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;~~

- 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; ~~nell'ambito dell'Osservatorio nazionale è costituita la Sezione "ambiente e sicurezza", formata da delegazioni delle Parti stipulanti che, previa informazione reciproca, potranno essere di volta in volta strutturate in modo da~~

~~consentire gli approfondimenti richiesti dai temi in esame, allo scopo di confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e sicurezza, di realizzare reciproche informazioni e valutazioni delle iniziative delle Parti in materia, di seguire l'evoluzione delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore.~~

~~Al fine di verificare gli effetti concreti derivanti dall'applicazione delle norme, dai rapporti negoziali e dai contributi dei soggetti interessati al miglioramento e protezione per la salute e la verifica delle problematiche ambientali sul territorio, impegnandosi, nell'ambito dei sistemi relazionali concordati, a concorrere insieme alla crescita, nei luoghi di lavoro, della cultura della sostenibilità ambientale.~~

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.

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.

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 Decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25 con riferimento alle materie ed alle modalità previste dal suddetto Decreto.

Art 3

Assetti contrattuali

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

1. Il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e - sulla base delle specifiche clausole di rinvio del contratto nazionale ed in conformità ai criteri e alle procedure da tale contratto indicate - sul livello aziendale.

Contratto nazionale

2. Il contratto collettivo nazionale ha durata ~~quadriennale per la parte normativa o biennale per la parte retributiva.~~ **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 ~~in coerenza con le indicazioni di politica dei redditi stabilite dal Governo di concerto con le Parti sociali~~; garantendo la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

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. Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre **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 tre-sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a ~~4=~~sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

~~8. Dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto, in caso di mancato accordo e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto verrà corrisposto ai lavoratori un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" (IVC) secondo le modalità ed i criteri previsti dal Protocollo 23 luglio 1993.~~

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

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

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 è ~~prevista secondo quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 1993, e non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.~~ riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL ~~e che non siano già stati negoziati ad altri livelli di negoziazione~~

11. Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL, ha la funzione di negoziare le erogazioni economiche ~~di cui alla sezione 2, punto 3, del Protocollo 23 luglio 1993~~, 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 ~~quadriennale~~ **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 14 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 e delle relative erogazioni economiche.

16. Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali debbono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre 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 tre-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 ~~quattro~~ **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 CCNL entro 4^e 30 giorni dal momento in cui sono stati rilevati.

20. Entro i successivi 7-15 giorni lavorativi si farà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale presso la commissione di conciliazione di cui all'art. 55 con l'eventuale partecipazione delle istanze delle Parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una singola Azienda.

Art. 10

Ambiente, Qualità e Sicurezza sul Luogo di Lavoro

Premessa

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

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

Organismo Bilaterale "Salute, Sicurezza e Ambiente"

3. In coerenza con quanto sopra, le Parti convengono di costituire un Organismo Bilaterale di settore "salute, sicurezza e ambiente", cui sono affidati i seguenti compiti ed attribuzioni:

- approfondimento della normativa nazionale e comunitaria in materia e sue evoluzioni;
- monitoraggio della normativa contrattuale e delle condizioni di sicurezza del settore;
- supporto al processo di ampliamento del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza alle problematiche ambientali (RLSA) mediante predisposizione di linee guida e criteri di orientamento per attività formative;
- coordinamento degli orientamenti formativi in tema di sicurezza, ambiente e territorio;
- verifica delle problematiche ambientali sul territorio;
- confronto e scambio costante di informazioni e valutazioni in ordine alle iniziative assunte dalle Parti

con relativa valorizzazione e supporto alla diffusione dei progetti/sperimentazioni rilevati nel settore;

- promozione di iniziative per la crescita, nei luoghi di lavoro, della cultura della sostenibilità ambientale e della tutela della salute e sicurezza;
- produzione di avvisi comuni/protocolli da presentare eventualmente alle Istituzioni/INAIL per sostenere specifiche iniziative in materia di salute e sicurezza e ambiente anche ai fini di attivazione di eventuali finanziamenti.

4. Tale Organismo è formato da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL, si riunisce con cadenza trimestrale fatta salva la possibilità di ulteriori incontri su richiesta delle Parti. Ai lavori dell'Organismo possono partecipare, quali invitati, 3 rappresentanti delle Confederazioni cui aderiscono le Associazioni Imprenditoriali e le Aziende del settore e 3 rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori cui aderiscono i sindacati

nazionali stipulanti il CCNL. Il regolamento attuativo e di funzionamento sarà definito con accordo delle Parti stipulanti entro il 30 giugno 2010.

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

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

7. Nelle Aziende con più di 500 dipendenti potranno essere costituite Commissioni bilaterali aziendali, che opereranno in raccordo con l'Organismo bilaterale di settore

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ambiente (R.L.S.A.)

8. In tutte le unità produttive delle Aziende sono eletti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dai D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e sue successive modifiche ed integrazioni e dall' Accordo interconfederale 22 giugno 1995. Sono fatte salve le normative in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza derivanti da precedenti contrattazioni collettive a livello nazionale.

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

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

11. A tal fine, le aziende nel corso della riunione periodica, oltre a quanto previsto in forza delle norme di legge, forniranno informazione anche riguardo agli aspetti ambientali significativi finalizzati alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nell'ambito dell'unità produttiva. I RLSA sono destinatari della necessaria attività formativa integrativa sui temi ambientali nell'ambito degli obblighi di formazione previste dalle discipline vigenti e tenuto conto degli indirizzi diramati dal Comitato bilaterale di settore sulla salute, sicurezza e ambiente. Per tale attività formativa sono previsti moduli formativi

aggiuntivi di almeno 4 ore annue .

12. I RLSA, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi da consultare esclusivamente in azienda.

I RLSA sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

Appalti

13. Le Parti, in linea con le esperienze maturate nel settore, riconoscono l'importanza del ruolo del committente come soggetto promotore di iniziative e misure atte a prevenire qualsiasi situazione di criticità nella sicurezza dei cantieri; in particolare, nell'ambito dei cantieri di rilevanti dimensioni finalizzati alla realizzazione delle ed. "grandi opere", saranno adottati strumenti che rafforzino, anche attraverso la valorizzazione del ruolo dei RLSA dell'appaltante, la cooperazione e il coordinamento delle imprese e lavoratori coinvolti nel cantiere nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sui lavoro.

Iniziative di miglioramento continuo.

14. Le Parti ritengono che, al fine di realizzare un miglioramento continuo dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con l'obiettivo di realizzare "zero infortuni", la rilevazione e la valutazione dei "mancati infortuni" possano costituire un utile strumento per individuare gli eventi più ricorrenti e verificare la possibilità di eventuali azioni correttive. Convengono pertanto che, laddove, in via sperimentale, vengano implementate a livello aziendale iniziative finalizzate alla rilevazione dei "mancati infortuni", sia realizzata un'apposita informativa ai RLSA operanti nel relativo ambito, al fine di favorire la comprensione delle modalità di attuazione di tali sistemi e di agevolarne la diffusione a fini preventivi. Tali informative, ove già non previste, sono inoltre effettuate a fronte dell'accadimento di eventi infortunistici significativi.

Dichiarazioni a verbale

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

Le Aziende rimborsano eventuali spese che il lavoratore sia costretto a sostenere per l'effettuazione della visita medica.

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

Art. 11

Formazione

1. Le Parti riconoscono che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica e a tal fine considerano la formazione una leva essenziale per potenziare il know how delle Aziende e la loro competitività anche a livello internazionale e, nello stesso tempo, per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori, instaurando un circolo virtuoso di "crescita" e ottimizzazione dei risultati individuali e aziendali, con il raggiungimento di sempre più elevati standard di qualità del servizio e di gradimento dei clienti finali.

2. In considerazione della valenza della formazione, che travalica il perimetro aziendale ed esplica riflessi anche sul "sistema Paese" in termini di sviluppo occupazionale, di contributo al processo di integrazione europea, di efficace osmosi "scuola/lavoro", il modello formativo deve essere configurato prendendo a riferimento le seguenti linee guida:.

- crescita e sviluppo delle competenze professionali delle risorse e adeguamento delle conoscenze/abilità professionali - tenuto conto della naturale obsolescenza delle cognizioni - per portarle continuamente "al passo" delle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
 - accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e trasformazione organizzativa interessanti il settore a seguito del decreto legislativo 16 marzo 1999, n 79;
 - promozione dell'impiegabilità delle risorse umane, salvaguardando, tra l'altro, la peculiarità di quelle femminili, al fine di garantire alle Aziende la flessibilità necessaria per fronteggiare il dinamismo evolutivo creato dai processi di riposizionamento aziendale;
 - promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro.
3. Le Parti, nel riconoscere adeguato rilievo al processo formativo nel modello partecipativo consolidato nelle relazioni industriali del settore elettrico, che dà attuazione anche alla bilateralità, si impegnano ad operare in coerenza con il nuovo assetto istituzionale della formazione continua, che ha assegnato un ruolo di impulso e di coordinamento ai fondi interprofessionali nazionali, prevedendo procedure e percorsi legati all'utilizzo di risorse pubbliche nel finanziamento di piani formativi aziendali e/o interaziendali.

Le iniziative formative, fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia saranno rivolte :

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

L'individuazione del fabbisogno formativo, le modalità e finalità di espletamento, il numero delle ore dedicate, la individuazione della formazione incentivata e finanziata, così come i percorsi formativi completati formeranno annualmente - di norma nel mese di novembre, sia per la fase consuntiva dell'anno in corso, sia per la fase preventiva riferita all'anno successivo - oggetto di specifico incontro con le strutture sindacali interessate, nella comune consapevolezza del ruolo centrale delle risorse umane nell'attuale scenario produttivo in cui sempre più la crescita professionale dei lavoratori costituisce la leva essenziale per lo sviluppo della capacità competitiva delle Aziende.

5. Le Parti condividono l'esigenza di valorizzare e rafforzare il modello bilaterale in tema di formazione, con l'obiettivo di creare un efficace polo di riferimento del settore, idoneo a intercettare i fabbisogni formativi e a facilitare, orientare e supportare l'impegno formativo ed a tal fine convengono di riqualificare il ruolo e i compiti precedentemente assegnati alla Commissione paritetica nazionale mediante la costituzione del nuovo **Comitato** Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF) del settore elettrico.

5bis A tale **Comitato** Organismo sono affidati i seguenti compiti :

- esame della normativa vigente, sia nazionale che a livello comunitario;
- analisi dei fabbisogni formativi del settore e monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore;
- confronto e scambio di informazioni e valutazioni relative alle attività svolte dai sistemi dagli

Organismi bilaterali per la formazione eventualmente operanti a livello aziendale anche ai fini della valorizzazione e diffusione delle migliori pratiche rilevate nel settore;

- sviluppo congiunto di iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni reali con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento ed alla riqualificazione dei lavoratori in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative, nonché alle esigenze richieste dalle politiche di qualità e dal mercato;
- definizione di nuove qualifiche settoriali non incluse nell'art 13, comma 3 e dei relativi progetti formativi per attivazione di contratti di apprendistato professionalizzante e successiva loro sottoposizione alle Regioni.
- monitoraggio sulle normative e procedure elaborate dalle varie istituzioni in materia di formazione per la verifica della coerenza con le esigenze del settore, nonché allo scopo di individuare, in collegamento con le istituzioni interessate, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale
- promozione presso i Ministeri competenti di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore elettrico.

5ter Tale Organismo è formato da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL . Il relativo regolamento attuativo e di funzionamento sarà definito con accordo entro il 30 giugno 2010, con contestuale superamento del precedente accordo sindacale di settore 2 dicembre 2003 in materia .

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

5quater Qualora non operino in azienda sistemi bilaterali preposti al raccordo con i Fondi interprofessionali per la formazione, a tale Comitato potrà essere attribuita la gestione per dette aziende delle attività complessivamente inerenti le procedure di finanziamento con detti Fondi, ferma restando la preliminare condivisione delle Parti a livello aziendale dei relativi piani formativi.

~~Le Parti convengono, altresì, sulla costituzione di una Commissione paritetica nazionale, alla quale saranno affidati compiti di: esame della normativa vigente, sia nazionale che a livello comunitario; analisi dei fabbisogni formativi del settore; monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore; promozione presso i Ministeri competenti di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore elettrico; sviluppo congiunto di iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni reali con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento od alla riqualificazione dei lavoratori in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative, nonché alle esigenze richieste dalle politiche di qualità e dal mercato; monitoraggio sulle normative o procedure elaborate dalle varie istituzioni in materia di formazione perché siano coerenti con le esigenze del settore, nonché allo scopo di individuare, in collegamento con le istituzioni interessate, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale;~~

6. ~~A far data dal 1° novembre 2001,~~ Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 500 dipendenti, potrà essere costituita, su richiesta di una delle Parti e in sostituzione di quanto previsto dal precedente comma 4, una Commissione Bilaterale sulla formazione ~~paritetica sulla formazione~~, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto ed in rappresentanza della Direzione aziendale con il compito di:

- a) verificare a consuntivo il numero dei corsi realizzati nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;
- b) esaminare le esigenze formative aziendali, con individuazione delle aree tematiche e delle relative modalità di fruizione, con riferimento alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, alle normative sulla

sicurezza, all'apprendimento di nuove procedure e metodologie di lavoro al fine di rispondere in modo adeguato ed efficace alle esigenze di mercato e di qualità;

e) svolgere il ruolo di raccordo con i Fondi interprofessionali per la formazione inerenti le procedure di finanziamento in conformità degli specifici accordi sindacali attuativi.

Al fine di favorire lo scambio di esperienze sviluppate nel settore e la diffusione delle migliori pratiche, le Commissioni bilaterali aziendali effettueranno annualmente una compiuta informativa sulle attività svolte di cui ai punti a,b, e all'Organismo ~~Comitato~~ Bilaterale di settore. A tale Organismo ~~Comitato~~ saranno inoltre trasmessi da parte delle Aziende i progetti formativi per l'apprendistato professionalizzante relativi ad ulteriori nuove qualifiche aziendali rispetto a quelle indicate nell'art. 13 ("apprendistato") del CCNL.

7. Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, le iniziative formative previste ai punti e) e d) del comma 3 del presente articolo possono collocarsi anche al di fuori dell'orario di lavoro senza dar luogo a corresponsioni per lavoro straordinari

Art. 13

Apprendistato

<Omissis>

DICHIARAZIONI A VERBALE

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

2) *Graduale acquisizione di professionalità* - 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.

3) *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, eco), potrà essere valutata da parte aziendale la possibilità di disporre, in relazione alla comprovata acquisizione di competenze del singolo, una riduzione della durata dell'apprendistato per tener conto del percorso formativo debitamente certificato complessivamente svolto anche agli effetti della graduale acquisizione di professionalità.

Art. 21

Classificazione del personale

----- (commi da 1 a 171 omissis) -----

18. I lavoratori inquadrati in categoria C2 saranno passati in categoria C1 entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL ovvero decorsi 6 mesi dalla data di assunzione per gli assunti in data successiva

----- (commi da 19 a 21 omissis) -----

Linee guida di riferimento per la revisione del sistema della classificazione.

Le Parti condividono l'esigenza di operare una revisione dell'attuale classificazione del personale con l'obiettivo di valorizzare la competenza dei lavoratori, e di favorire lo sviluppo della professionalità in

modo integrato ed efficace con l'organizzazione aziendale.

A tal fine intendono avviare il percorso per realizzare una più compiuta e innovativa definizione del sistema classificatorio in grado di rappresentare più efficacemente, rispetto all'attuale, il rapporto mansioni/inquadramenti coerente con le trasformazioni e l'evoluzione delle professionalità operanti nelle aziende elettriche ed in grado di supportare, promuovere e sostenere l'evoluzione, le innovazioni e le sfide industriali presenti nel settore elettrico.

Il confronto finora svolto tra le Parti ha consentito di individuare le seguenti linee guida su cui definire entro il 30 giugno 2011, la revisione della classificazione:

- riduzione e ottimizzazione del numero dei livelli inquadramentali, in modo da rendere il nuovo sistema funzionale alla organizzazione del lavoro, e valorizzando le competenze e l'acquisizione di più elevati livelli professionali mediante dinamiche retributive orizzontali
- revisione ed aggiornamento delle declaratorie inquadramentali, riconoscendo un migliore "fungibilità" che consenta l'utilizzazione flessibile del personale nell'ambito della medesima area/livello/"famiglia professionale"
- individuazione dei profili professionali esemplificativi tenuto anche conto di nuove attività emergenti
- valorizzazione del merito per la crescita e lo sviluppo di carriera
- definizione delle modalità di verifica dei criteri di applicazione delle nuove regole in sede aziendale e del ruolo e delle competenze delle RSU/ sindacato nell'ambito del nuovo sistema di classificazione .

Le Parti confermano che la progettazione del nuovo assetto classificatorio dovrà essere realizzata prevedendo la confluenza degli inquadramenti dall'attuale al nuovo sistema ad invarianza di costi.

Nel quadro dei lavori di revisione del sistema classificatorio, al fine di facilitare e supportare lo sviluppo del progetto in coerenza con il sistema retributivo generale, definita la revisione del nuovo sistema di classificazione del personale entro il 30 giugno 2011, è previsto il conglobamento della ex indennità di contingenza nei minimi tabellari con conseguente riparametrazione della vigente ampia scala inquadramentale, nonché con ridefinizione dei coefficienti relativi alla paga giornaliera ed oraria e dei trattamenti economici parametrati sui soli minimi tabellari.

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

Fino alla medesima scadenza sono confermate le attuali normative in materia di scelta del personale derivanti da precedente contrattazione collettiva nazionale.

Protocollo sulla Classificazione

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

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

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

Art. 31

Tutela della maternità/paternità

1. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.
2. Peraltro, le Aziende riconoscendo il valore sociale della maternità garantiranno alla lavoratrice durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro dovuta a gravidanza e puerperio la corresponsione del 100% della retribuzione del mese precedente a quello di inizio di detta astensione.
3. Sono fatte salve le vigenti condizioni di miglior favore derivanti da precedente contrattazione collettiva di livello nazionale. Entro la vigenza contrattuale, le Parti monitoreranno le situazioni in essere nelle aziende del settore al fine di individuare le iniziative più opportune.

Art. 35

Struttura retributiva

1. La retribuzione è composta dalla somma delle seguenti due voci:
 - stipendio o paga, costituito dai minimi di cui alla tabella riportata in calce al presente articolo e dai corrispettivi eventualmente spettanti a titolo di aumenti periodici di anzianità e di merito, nonché dagli importi "ad personam" riferiti agli ex istituti contrattuali dei supplementi dei minimi, aumenti biennali/scatti di anzianità, dei livelli salariali di categoria;
 - ex indennità di contingenza.
2. A tutti gli effetti, lo stipendio e la paga giornaliera ed oraria si ottengono dividendo lo stipendio e la paga mensile, rispettivamente, per 25 e 167. Per determinare il valore giornaliero ed orario dell'indennità di contingenza, si divide l'indennità di contingenza mensile, rispettivamente, per 26 e per 172,9.
3. In aggiunta alla retribuzione, vengono corrisposti i seguenti emolumenti:
 - tredicesima e quattordicesima mensilità, disciplinate dall'art. 37 ("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. Lo stipendio o la paga, l'indennità di contingenza e le altre indennità ed i compensi espressamente previsti dal presente Contratto sono fissati al lordo delle imposte e delle trattenute di legge e di Contratto e vengono corrisposti a mensilità posticipate, ai 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.

Dichiarazione 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 di stipendio o paga stabilito per tale categoria, e alla relativa ex indennità di contingenza conservando in cifra gli aumenti periodici di anzianità e gli importi "ad personam" a titolo di ex "supplementi minimi" e di ex "aumenti biennali/scatti di anzianità" già acquisiti; vengono invece assorbiti sino alla concorrenza della differenza fra i due minimi di stipendio o paga gli importi "ad personam" ex "livelli salariali di categoria" (soppressi dal 1992), gli aumenti di merito, nonché gli altri assegni "ad personam", salvo che, per questi ultimi, sia specificatamente previsto il loro "non assorbimento" in caso di passaggio di categoria.

4) *Retribuzione per festività infrasettimanali non lavorate* - Si ribadisce che la retribuzione mensile (paga o stipendio e contingenza mensile) costituisce il corrispettivo per tutte le giornate di lavoro ordinario 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 dello stipendio o paga gli importi corrisposti a titolo di ex elementi retributivi integrativi (ERI) ai sensi dei precedenti contratti collettivi.

6) *Importi in cifra* - Per effetto dell'individuazione dell'importo dei minimi e dell'ex indennità di contingenza in misura unica a livello di CCNL, le eventuali differenze rispetto a dette voci di retribuzione così come risultanti dalle precedenti contrattazioni di livello nazionale saranno conservate in cifra non assorbibile ai lavoratori in servizio alla data di stipula del 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° marzo 2010 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° luglio 2009 ai 28 febbraio 2010, 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 marzo 2010 e comunque entro il mese di aprile 2010;
- in caso di passaggio di categoria nel corso del periodo sopra considerato (*dal 1.7.2009 ai 28.2.2010*), gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza. - In caso di passaggio di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente la categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore ai 15 giorni; in caso di assunzione nel corso 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 8) 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.

Resta ferma la misura della contribuzione a carico dei lavoratori aderenti.

9) Nel corso della vigenza contrattuale entro il primo semestre 2012 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,

Scala parametrica		Dal 1° Marzo 2010		Dal 1° Gennaio 2011		Dal 1° Gennaio 2012		Dal 1° Luglio 2012		Aumento a regime	COPERTURA ECONOMICA (1)
		Aumento	Minimo (€)	Aumento	Minimo (€)	Aumento	Minimo (€)	Aumento	Minimo (€)		
QS	413,50	€ 66,56	2.416,78	€ 74,88	2.491,66	€ 74,88	2.566,54	€ 44,93	2.611,47	261,25	€ 599
Q	362,50	€ 58,35	2.118,19	€ 65,64	2.183,83	€ 65,64	2.249,48	€ 39,39	2.288,86	229,02	€ 525
ASS	310,00	€ 49,90	1.811,11	€ 56,14	1.867,25	€ 56,14	1.923,38	€ 33,68	1.957,07	195,86	€ 449
AS	285,00	€ 45,88	1.665,19	€ 51,61	1.716,79	€ 51,61	1.768,40	€ 30,97	1.799,37	180,06	€ 413
A1S	270,00	€ 43,46	1.577,41	€ 48,89	1.626,30	€ 48,89	1.675,20	€ 29,34	1.704,53	170,58	€ 391
A1	254,00	€ 40,89	1.484,00	€ 46,00	1.529,99	€ 46,00	1.575,99	€ 27,60	1.603,68	160,47	€ 368
BSS	238,50	€ 38,39	1.393,44	€ 43,19	1.436,63	€ 43,19	1.479,82	€ 25,91	1.505,73	150,68	€ 346
BS	225,00	€ 36,22	1.314,50	€ 40,74	1.355,24	€ 40,74	1.395,99	€ 24,45	1.420,43	142,15	€ 326
B1S	211,00	€ 33,96	1.232,74	€ 38,21	1.270,95	€ 38,21	1.309,16	€ 22,93	1.332,09	133,31	€ 306
B1	198,00	€ 31,87	1.156,82	€ 35,86	1.192,68	€ 35,86	1.228,63	€ 21,51	1.250,04	125,09	€ 287
B2S	180,00	€ 28,97	1.051,67	€ 32,60	1.084,27	€ 32,60	1.116,86	€ 19,56	1.136,42	113,72	€ 261
B2	162,00	€ 26,08	946,50	€ 29,34	975,83	€ 29,34	1.005,17	€ 17,60	1.022,77	102,35	€ 235
CS	135,00	€ 21,73	788,71	€ 24,45	813,16	€ 24,45	837,60	€ 14,67	852,27	85,29	€ 196
C1	115,00	€ 18,51	671,88	€ 20,82	692,71	€ 20,82	713,53	€ 12,49	726,03	72,66	€ 167
C2	100,00	€ 16,10	584,34	€ 18,11	602,45	€ 18,11	620,55	€ 10,87	631,42	63,18	€ 145

1) Copertura economica per II periodo V Luglio 2009 - 28 Febbraio 2010: €360 con parametro medio pari a 248,50. Aumento medio a regime: €157,00 (40+45+45+27) con parametro medio pari a 248,50. Valore punto 23,06

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.

Resta ferma la misura della contribuzione a carico dei lavoratori aderenti.

Art. 38 Trattamento turnisti e semiturnisti

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art.26 del presente CCNL (commi 10 - 14) in materia di orario di lavoro e ferma restando l'applicabilità del trattamento economico previsto per la generalità dei lavoratori nel caso di lavoro notturno e/o straordinario, coloro che prestano servizio in turno hanno diritto alla corresponsione dei seguenti compensi che saranno inclusi nella retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto:

- per turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne (due prestazioni diurne ed una notturna) 11 % del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza;
- per turni che impegnino solo due prestazioni giornaliere 5,5% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza;

- c) per turni che impegnino solo due prestazioni giornaliere con riposo settimanale di domenica 3,6% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza;
- d) per altri particolari casi di turni avvicendati la misura dell'indennità - che comunque per le due tipologie di turno a) e b) non potrà superare le percentuali massime ivi stabilite - verrà definita a livello aziendale.

Sostituzione turnisti

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

Assenze dal servizio

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

Prestazioni lavorative ordinarie nella giornata di domenica

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

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

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

Cambio mansioni

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

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

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

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

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

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

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

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

Avvicendamento

14. Compatibilmente con le disponibilità ed esigenze aziendali, per i turnisti con 15 anni di anzianità in turno continuo avvicendato, le Aziende avvieranno, di norma al di fuori dell'orario di lavoro su domanda degli interessati, azioni di addestramento o riqualificazione per posizioni di lavoro non in turno.

Al lavoratore così avvicendato viene applicato il trattamento previsto in caso di cambio mansioni.

Tredicesima e quattordicesima mensilità

15. In raccordo con quanto previsto dall'art.37 del presente ccnl, nella retribuzione utile agli effetti della 13a e della 14a mensilità per i lavoratori turnisti saranno computate, anche nel caso di temporanea sospensione dell'attività della centrale o del gruppo al quale il lavoratore è addetto, le seguenti voci:

- l'indennità normalmente corrisposta in relazione al tipo di turno svolto nel mese di dicembre per la 13a mensilità e nel mese di giugno per la 14a mensilità;
- l'indennità per le ore notturne (con maggiorazione pari al 35% sulla retribuzione oraria) calcolata per la 13a sulla media delle ore prestate nel trimestre settembre-novembre e per la 14a sulla media delle ore prestate nel trimestre marzo-maggio.

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

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

Sospensione attività impianti

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

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

Disposizioni finali

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

- a. l'alternanza dell'orario di lavoro giornaliero;
- b. l'impegno ad entrare in turno e di cambiare turno ove ciò sia richiesto dall'organizzazione del lavoro e, comunque, ogni qualvolta sia necessario in sostituzione di turnisti assenti;
- c. il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica e la non coincidenza con il sabato del sesto giorno settimanale non lavorato;
- d. l'eventualità che fra due giorni di "riposo settimanale" intercorrano più di sei giorni di calendario (ancorché intervallati dal "sesto" giorno non lavorato);
- e. la mancata consecutività dei predetti due giorni (sesto giorno e riposo settimanale) e la loro cadenza in giorni variabili nelle diverse settimane anche se prefissati nello schema di turno;
- f. la mancata libertà nelle giornate festive cadenti nel turno di lavoro;
- g. la necessità di permanere ininterrottamente nel posto di lavoro durante la prestazione in turno con la conseguente impossibilità o, quantomeno, maggiore difficoltà di usufruire di determinati istituti contrattuali (ad es.: assemblee in orario di lavoro; permessi);
- h. i maggiori vincoli nella programmazione delle ferie
- i. le maggiori difficoltà nell'utilizzazione dei mezzi pubblici in relazione agli orari di turno;
- j. l'incertezza di avere il cambio turno nell'orario previsto;
- k. i tempi di prolungamento dell'orario in occasione del cambio turno.

21. Sono fatti salvi i trattamenti collettivi in atto alla data di sottoscrizione del presente contratto derivanti da contrattazione collettiva a livello nazionale o aziendale sulla base dell'art. 54 del CCNL e le situazioni aziendali di miglior favore .

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

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

NORMA TRANSITORIA

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

Art. 39 Reperibilità

Definizione e articolazione

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

2. La reperibilità può essere richiesta:

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

b) per singole giornate della settimana e precisamente:

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

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

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

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

La reperibilità a periodi alterni di durata settimanale può anche essere richiesta, secondo turni che prevedano impegno di reperibilità di durata superiore a cinque giorni consecutivi.

Resta fermo che in tali casi, qualora il lavoratore reperibile nel settimo giorno sia chiamato a svolgere prestazioni per un numero di ore pari o superiore a quattro, il giorno di riposo compensativo, da concedersi a norma della prima Dichiarazione a Verbale annessa all'art. 27 ("Giorni festivi e riposi - Festività soppresse"), sarà libero da impegni di reperibilità.

Trattamento economico

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

	Orario settimanale in 5 giorni
Giornaliera	Importo in cifra pari a € 12,76 <i>con decorrenza 1° giugno 2007 € 13,26</i>
Sesto giorno (giornaliera)	Importo in cifra pari a € 30,99
Festivo (giornaliera)	Importo in cifra pari a € 51,13

4. Sono fatti salvi, ove esistenti, gli attuali maggiori importi dell'indennità di reperibilità (nella seguente misura: giornaliera feriale € 14,98; sesto giorno € 36,01; festivo € 60,08) percepiti dai lavoratori appartenenti al gruppo A e Quadri.

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

Trattamenti complementari per interventi effettuati

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

1) al lavoratore reperibile viene corrisposto forfettariamente, al fine di tener conto del tempo occorrente a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro, l'equivalente di un'ora di viaggio nel valore del 150%;

2) inoltre, qualora la durata della prestazione sia inferiore alle tre ore, detto lavoratore ha diritto a percepire - in aggiunta al compenso per il lavoro straordinario effettivamente compiuto - un'indennità pari alla normale retribuzione oraria maggiorata della percentuale prevista per il lavoro straordinario relativamente al tempo mancante al raggiungimento dell'ora superiore;

3) nel caso in cui, non esistendo mezzi pubblici di trasporto tali da consentire un sollecito intervento e non potendo usufruire di mezzi aziendali, il lavoratore reperibile usi il proprio mezzo per raggiungere la sede di lavoro od il luogo dell'intervento, le spese di viaggio andranno rimborsate con riferimento analogico alle tariffe previste per i "rimborsi spese chilometriche" dagli accordi di secondo livello secondo la prassi in atto .

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

7. In conformità a quanto previsto dalla premessa dell'art. 26 e dall'art. 27 ("Giorni festivi e riposi - Festività soppresse") del presente CCNL, gli interventi compiuti fra le ore 22 e le ore 6 del mattino successivo danno titolo, per tener conto delle esigenze di ordine fisiologico, e fermo restando l'adeguata protezione di cui al comma 9, a periodi di permesso retribuito nei seguenti termini:

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

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

Adeguata protezione - permessi aggiuntivi

9. Le Parti concordano le misure atte a garantire una adeguata protezione dei lavoratori reperibili qualora il riposo giornaliero - fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati - risulti, anche tenendo conto dei riposi fisiologici di cui al comma 7, comunque inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24.

In tali casi il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti fino a concorrenza delle suddette 11 ore di riposo giornaliero.

Detti permessi sono da fruire possibilmente mediante la posticipazione dell'orario di lavoro della giornata successiva a quella in cui si è prestato il servizio di reperibilità e comunque non oltre la settimana successiva all'intervento.

Reperibilità speciale

10. Nei confronti dei lavoratori ai quali sia richiesto di prestare un servizio di "reperibilità speciale" - da effettuare cioè nelle immediate vicinanze di una diga, secondo quanto prescritto dall'art. 15 del DPR 1° novembre 1959, n. 1363 - compete, per ogni giornata di effettivo espletamento del servizio, un'indennità in cifra fissa secondo modalità che saranno regolate da specifici accordi di secondo livello secondo la prassi in atto. Le Parti confermano che, durante il servizio di reperibilità speciale, non sussistono impedimenti alla ~~piena~~ fruizione del riposo da parte del dipendente nel periodo non impegnato dall'esercizio dell'attività che il lavoratore può essere chiamato a svolgere; le Parti, altresì, confermano, per tale forma di reperibilità, ai sensi della premessa dell'art. 26 ("Orario di lavoro") del presente CCNL, le discipline collettive, ivi comprese le specifiche previsioni su pause, riposi giornalieri e settimanali, già vigenti anche a livello aziendale e gli ulteriori accordi coerenti con la premessa di art. 26 – che potranno essere in futuro realizzati.

Dichiarazione a verbale

1) *Alloggi in conto reperibilità* - Eventuali casi di alloggio in conto reperibilità, saranno esaminati in sede aziendale. Nei casi in cui l'alloggio non rivesta carattere strumentale è dovuto da parte del

lavoratore interessato (reperibile o non) il canone di locazione.

Art. 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 ricorrono 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:

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

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. Nei caso in cui non fossero disponibili dati specifici per alcune località, si procederà per analogia adattando i dati disponibili delle localizzazioni più simili a quelle da valutare, ovvero sulla base delle quotazioni delle locazioni immobiliari abitative desumibili dalle banche dati dei principali centri nazionali di analisi del mercato immobiliare nazionali e territoriali.

Analogo criterio sarà adottato nel caso in cui il lavoratore acquisti un alloggio nella località ove si trova la nuova sede di destinazione e/o nel caso in cui il lavoratore sia proprietario di alloggio nella sede di provenienza. Tale indennità verrà corrisposta per un periodo di 7 anni e verrà aggiornata dopo 4 anni in relazione alle eventuali rivalutazioni del canone.

Nelle Aziende con più di 150 dipendenti, l'indennità di cui sopra potrà essere erogata in forma di "una

tantum", in misura corrispondente al valore attuale (al tasso convenuto tra Azienda e Organizzazioni sindacali) dell'importo mensile dell'indennità di alloggio come sopra determinato e l'eventuale aggiornamento avverrà dopo 4 anni dal trasloco. L'indennità in forma di "una tantum" verrà proporzionalmente recuperata per successivo trasferimento in altro Comune (ferma restando, ricorrendone i presupposti, l'attribuzione di una nuova indennità alloggio per effetto di detto trasferimento) o per intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro;

b) qualora il lavoratore non traslochi nella nuova sede di lavoro (non avendone l'obbligo), sarà corrisposto per 6 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, 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 sui rischi connessi, 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 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. Il trattamento di cui alle lettere a) e b) del comma 7 sono tra loro alternativi e la durata complessiva della loro corresponsione a fronte di uno stesso trasferimento non può superare complessivamente i 7 anni.

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

10. Quanto stabilito dal presente articolo annulla e sostituisce, con effetto dal 1° gennaio 2003, ogni accordo derivante da contrattazione collettiva di livello nazionale/aziendale esistente in materia, ferma restando la salvaguardia delle corresponsioni in corso - in base alle suddette regolamentazioni - alla predetta data. In ogni caso, per i trasferimenti con decorrenza successiva alla data di sottoscrizione del

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).

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

Art 46

Premio di risultato

1. ~~In attuazione del Protocollo 23 luglio 1993 e del Patto per lo Sviluppo e l'Occupazione del 22 dicembre 1998; nonché della disciplina degli "Assetti Contrattuali" di cui al presente CCNL,~~ La contrattazione aziendale con contenuti economici è prevista, in conformità alla disciplina sugli "assetti contrattuali" di cui al presente CCNL, per la istituzione di un premio di risultato volto ad incentivare la produttività del lavoro.

2. L'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività, qualità, ~~efficienza, efficacia, innovazione ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati tra le Parti,~~ per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali. Il premio variabile, che sarà disciplinato in sede di contrattazione ~~quadriennale~~ **triennale** di secondo livello prevista dall'art. 3 ("Assetti contrattuali") del CCNL sulla base di criteri e principi definiti dal presente articolo, è commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di tali progetti nonché all'andamento generale dell'Azienda e si caratterizza, per ciò stesso, come elemento variabile della retribuzione.

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

Criteri per la determinazione del premio

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

5. Il premio deve essere determinato, oltre che da un incremento della produttività e qualità, da un miglioramento dell'andamento economico dell'impresa. Pertanto, in sede di elaborazione della struttura del premio di risultato, dovranno essere individuati e definiti precisi meccanismi di reciproca influenza tra i parametri di redditività e produttività/qualità.

6. Il premio di risultato si articola nelle seguenti due voci:

- a) redditività aziendale
- b) incentivazione della produttività/qualità

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

Redditività aziendale

7. La redditività aziendale è correlata all'andamento generale dell'Azienda. Essa è riferita ad obiettivi

espressi dalle variazioni positive di voci di bilancio aziendale connesse con l'andamento generale dell'Azienda (ad esempio Margine Operativo Lordo o altro indice).

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

Incentivazione della produttività/qualità

9. L'incentivazione della produttività/qualità si attua attraverso la individuazione ed il conseguimento di specifici obiettivi che possono riguardare Azienda, area, reparti, unità, gruppi ecc., e riferirsi, oltre agli aumenti di efficienza tecnica ed economica, anche ad incrementi di qualità del servizio, tenuto conto degli standard stabiliti dagli Organismi competenti.

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

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

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

Erogazione del premio

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

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

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

16. Le Parti stipulanti il presente CCNL si danno atto che il premio di risultato ha carattere di variabilità e caratteristiche tali da consentire l'applicazione ~~della normativa di legge sulla decontribuzione emanata in attuazione del Protocollo del 53 luglio 1993.~~ dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge

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

dell'1%

a) per ogni rimprovero scritto successivo al primo;

b) per ogni multa successiva alla prima;

del 2% per ogni giorno di sospensione, quando tale provvedimento non superi i cinque giorni;

del 4% per ogni giorno di sospensione superiore a cinque giornate, a far tempo dal primo giorno del provvedimento disciplinare.

Dette riduzioni sono cumulabili.

18. Sono esclusi dall'erogazione delle misure economiche previste dal presente articolo quei lavoratori che

siano incorsi in una delle seguenti sanzioni previste dall'art. 25 ("Provvedimenti disciplinari") del CCNL e cioè:

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

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

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

21. Le Parti condividono l'importanza sostanziale del fattore riservatezza per una corretta definizione e gestione, nel tempo, del premio di risultato. Le Organizzazioni sindacali, ad ogni livello contrattuale, si impegnano pertanto a mantenere l'assoluta riservatezza - ai sensi del presente CCNL, delle norme civili e penali ed in particolare delle normative CONSOB per le Società quotate in borsa - sulle informazioni e sui dati gestionali, tecnici e produttivi comunicati dalle Aziende durante le fasi di negoziazione e successive verifiche.

Art. 49

Previdenza Complementare

1. Le Parti si impegnano a promuovere le necessarie iniziative nei confronti delle altre Fonti istitutive degli attuali Fondi operanti nel settore, Fiprem, Fopen e Pegaso, in relazione agli indirizzi formulati dalla Commissione bilaterale, istituita con il CCNL 18.7.2006, al termine dei suoi lavori nel corso della vigenza del predetto CCNL, in merito alla eventualità di realizzazione di future sinergie tra detti Fondi.

~~Le Parti convengono di costituire una Commissione paritetica nazionale con il compito di predisporre, entro la vigenza del presente CCNL, un piano di fattibilità dell'eventuale unificazione dei Fondi di previdenza complementare in essere nel settore, previa valutazione dei vantaggi che potrebbero derivare anche relativamente a costi/benefici nei sistemi in atto ed all'attuazione della disciplina delle forme pensionistiche complementari di cui al D. Lgs. n. 352 del 5 dicembre 2005 e alla predetta Commissione potranno partecipare esperti della materia indicati da ciascuna delle Parti stipulanti?~~

~~I lavori della Commissione prenderanno avvio entro il mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL e dovranno svolgersi in tempi corti e concludersi non oltre la scadenza contrattuale. La Commissione presenterà, in tempi compatibili con i termini del mandato degli Organi statutari, alle Parti stipulanti un rapporto conclusivo sui lavori effettuati ed assicurerà allo stesso periodiche informative circa lo stato di avanzamento dei lavori;~~

Art. 50 Assistenza sanitaria integrativa

1. Le Parti, nel riconoscere 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", condividono l'impegno ad assicurare l'accesso a tale copertura a tutti i lavoratori del settore, demandando a livello aziendale la definizione delle modalità di copertura che potranno tener conto delle esperienze finora maturate nel settore, anche in conformità dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento in materia,

2. Durante la vigenza contrattuale, le Parti si incontreranno per una verifica congiunta sull'andamento della copertura sanitaria integrativa nel settore.

~~Le Parti, dandosi atto che il settore elettrico ha individuato le soluzioni in grado di consentire la copertura~~

~~dell'assistenza sanitaria integrativa, si incontreranno entro la scadenza del biennio economico di vigenza del presente CCNL, per un esame della situazione derivante da eventuali sottoscrizioni, da parte delle Aziende del settore, di Convenzioni per la fruizione di prestazioni offerte sotto forma di specifici "pacchetti sanitari".~~

~~2. In tale occasione, le Parti procederanno ad una valutazione dei costi/benefici connessi alla definizione di un unico Fondo di settore.~~

Art. 53

Decorrenza e durata

1. Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali di cui all'art. 3 ("Assetti contrattuali"), in una prospettiva di razionalizzazione e semplificazione, al fine di favorire l'allineamento della scadenza del presente contratto a quella esistente in altri analoghi settori, il presente Contratto copre il periodo fino al 31 dicembre 2012.
2. Per quanto concerne la decorrenza, restano salvi gli effetti che con riferimento a singoli istituti siano necessariamente collegati o siano stati espressamente concordati per una data diversa da quella del comma precedente.
3. Il presente Contratto si intenderà rinnovato di anno in anno sia con riferimento alla parte economica che alla parte normativa, qualora non venga disdetto da una delle Parti stipulanti almeno 3 6 mesi prima ~~di ogni singola~~ della scadenza.

Art. 55

Inscindibilità e interpretazione del Contratto

1. Le disposizioni del presente Contratto, sia nell'ambito di ogni singola regolamentazione, come nel loro insieme, sono correlative ed inscindibili tra loro, costituendo il trattamento complessivo del lavoratore, non cumulabile, neppure in parte, con qualunque altro trattamento collettivo.
2. L'interpretazione delle norme del presente Contratto è demandata alle Parti stipulanti. La richiesta di interpretazione potrà essere avanzata da una delle Parti indicando la norma in contestazione; l'incontro avverrà entro trenta giorni dalla richiesta.
3. A tale proposito si istituisce a far data dal 31 marzo 2010 una Commissione di conciliazione di settore, composta da 6 membri di parte datoriale e 6 membri di parte sindacale.

Art. 56

Distribuzione del Contratto

1. Una copia del presente Contratto, ~~edita a spesa e cura delle Aziende o delle loro Organizzazioni di rappresentanza~~, sarà distribuita a ciascun lavoratore.