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

Rinnovo CCNL 5 marzo 2010
Articoli modificati e documenti aggiunti

Roma, 18 febbraio 2013

In Roma, addì *18 febbraio 2013*

TRA

Assoelettrica - Associazione Nazionale delle Imprese elettriche;

Federutility - Federazione delle Imprese energetiche e idriche;

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

GSE – Gestore dei Servizi Energetici S.p.A;

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

Terna - Rete Elettrica Nazionale S.p.A.

E

Filctem - Cgil – Federazione Italiana Lavoratori Chimica, Tessile, Energia, Manifatture;

Flaei–Cisl – Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane;

Uiltec-Uil – Unione Italiana Lavoratori Tessile, Energia, Chimica

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 5 marzo 2010 per i lavoratori addetti al settore elettrico.

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

Indice

Articoli modificati e documenti aggiunti

Art. 2 Relazioni industriali	Pag. 1
Art. 3 Assetti contrattuali	Pag. 5
Art. 10 Sicurezza	Pag. 7
Art. 11 Formazione	Pag. 10
Art. 13 Apprendistato	Pag. 13
Art. 15 Contratto di lavoro a tempo parziale	Pag. 21
Art. 16 Contratto di lavoro a termine	Pag. 22
Art. 17 Somministrazione di lavoro a tempo determinato	Pag. 24
Documento condiviso sulla classificazione del personale	Pag. 25
Art. 31 Tutela della maternità/paternità	Pag. 26
Art. 32 Malattia, infortuni e cure termali	Pag. 27
Protocollo per la competitività e lo sviluppo delle Aziende elettriche	Pag. 30
Verbale di accordo sull'incremento retributivo	Pag. 31
Art. 35 Struttura retributiva	Pag. 33
Art. 53 Decorrenza e durata	Pag. 37
Art. 57 Norme finali	Pag. 38
Accordo sull'esercizio del diritto di sciopero nel settore elettrico	Pag. 39

Allegati:

- Apprendistato	Pag. 53
a) Fac-simile di piano formativo individuale	Pag. 53
b) Attestazione dell'attività formativa svolta	Pag. 55
c) Progetti formativi riferiti alle qualifiche di cui all'art.13 CCNL	Pag. 59
- Regolamento organismo bilaterale salute, sicurezza e ambiente	Pag. 95
- Regolamento organismo bilaterale per la formazione	Pag. 97
- Regolamento organismo di conciliazione	Pag. 98
- Quota contribuzione "una tantum"	Pag. 99

Art. 2

Relazioni Industriali

Premessa

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

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

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

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

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

***

1. Le Parti - alla luce di quanto affermato in Premessa e nella consapevolezza che lo sviluppo ed il consolidamento di moderne relazioni industriali presuppongono una comune conoscenza delle linee di evoluzione del settore, e, secondo questa logica, ritenendo opportuno realizzare un sistema di informazioni e di confronto improntato a trasparenza e tempestività - convengono di costituire, a livello nazionale, un OSSERVATORIO DI SETTORE congiunto paritetico.
2. Il predetto Osservatorio - ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori - analizzerà e valuterà, su iniziativa di una delle Parti e con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, le questioni di rilevante interesse reciproco, suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore, al fine di

individuare, con il massimo anticipo possibile, le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

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

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

5. In particolare saranno oggetto di verifica e confronto le seguenti materie:
   - le disposizioni legislative nazionali e comunitarie con impatto sul settore – anche in riferimento alla sostenibilità ambientale e sociale - e sulle normative contrattuali;
   - l'andamento del mercato nazionale ed internazionale nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive settoriali, le evoluzioni tecnologiche, il rinnovamento ecosostenibile, la prospettiva del rientro nel nucleare civile con le articolazioni riguardanti i settori di specializzazione più significativi e gli effetti sull'occupazione di tali prospettive;
   - gli andamenti relativi al mercato del lavoro e le politiche occupazionali con particolare riferimento alle assunzioni, alla mobilità, alle eventuali necessità di reimpiego e alla conseguente formazione professionale;
   - l'elaborazione di linee d'azione convergenti finalizzate a promuovere interessi settoriali;
   - le necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi di sviluppo settoriale, nonché, nell'ambito della programmazione nazionale dell'energia, i necessari interventi a carattere nazionale, regionale e/o territoriale per la realizzazione delle condizioni ottimali per l'attuazione degli stessi, in termini di competitività del sistema, di compatibilità ambientale e di sicurezza degli approvvigionamenti; ciò, anche in relazione alle eventuali posizioni sinergiche delle parti sociali in sedi istituzionali;
   - l'andamento dell'occupazione all'interno del settore anche con riferimento a quello femminile;
   - l'andamento del costo del lavoro e delle retribuzioni di fatto nel settore ed il rapporto tra costo del lavoro e le normative legislative ed amministrative in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica;
   - le problematiche inerenti i Comitati Aziendali Europei (CAE) attraverso il monitoraggio degli accordi stipulati, nonché lo stato di attuazione della disciplina interconfederale in materia;
   - l'andamento delle relazioni industriali;
   - il monitoraggio dell'attuazione dei temi differiti dal presente CCNL anche con riferimento alle tempistiche ivi contenute;
   - le pari opportunità: con riferimento a quanto previsto sulla materia al successivo articolo 12 ("Pari Opportunità"), le Parti convengono sulla finalità di realizzare effettivi modelli comportamentali atti a superare reali criticità della questione femminile e ribadiscono la volontà di piena adesione a tutti i riferimenti legislativi richiamati dal citato art. 12 del presente contratto, considerando, altresì, quale punto di riferimento l'ordinamento dell'Unione Europea e della legislazione nazionale in materia di azioni positive. A tale fine le Parti procederanno a specifici incontri periodici sull'intera materia, anche al fine di prospettare specifici approfondimenti ad opera della Commissione nazionale con successive verifiche sull'andamento dei lavori ;

- la gestione ed applicazione della legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche.

6. Gli studi e le analisi svolti dalle Parti all'interno dell'Osservatorio nazionale potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle Parti e, acquisita una posizione comune, se ritenuto utile ed opportuno, essa potrà essere sottoposta all'attenzione delle Istituzioni interessate.
7. Le tematiche di competenza dell'Osservatorio potranno essere approfondite anche con riferimento ad aree territoriali caratterizzate da un elevato grado di omogeneità ed una significativa presenza di Aziende del settore.
8. Con riferimento a specifiche problematiche normative e/o economiche nonché di politica industriale, le singole Parti imprenditoriali stipulanti e le Organizzazioni sindacali stipulanti potranno svolgere i relativi approfondimenti all'interno di distinti Osservatori.
9. Salvo quanto previsto nell'accordo sindacale di settore sulle modalità di funzionamento, l'Osservatorio terrà due incontri all'anno (entro il 31 maggio ed il 30 novembre) nel corso dei quali le Parti firmatarie imprenditoriali forniranno alle Organizzazioni sindacali nazionali informazioni complessive e globali sugli argomenti di cui al quinto comma che costituiranno l'Informativa a livello nazionale.

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

   Altresì, in considerazione dei connessi aspetti occupazionali, la commissione di cui sopra svilupperà un particolare approfondimento dedicato all'andamento del mercato nazionale ed internazionale, nonché alle prospettive produttive e di sviluppo del settore alla luce delle attuali difficoltà critiche di contesto anche allo scopo di esprimere sulla materia una possibile posizione comune con un Avviso da sottoporre all'attenzione delle Istituzioni interessate.

10. Ulteriori modalità di acquisizione di dati destinati ai lavori dell'Osservatorio verranno decise congiuntamente dalle Parti.
11. Le Parti, nello spirito di cui alla premessa del presente articolo, concordano sull'utilità di realizzare, anche a livello aziendale, forme di interlocuzione secondo quanto previsto dagli specifici articoli del presente CCNL.
12. Pertanto, dopo l'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, potranno essere realizzati incontri in cui l'Azienda, individuata secondo i criteri di cui ai successivi commi 13 e 16, fornirà informazioni sulle seguenti materie:

    - risultati economici conseguiti;
    - linee essenziali delle strategie e dei conseguenti piani di investimento;
    - nuove iniziative particolarmente significative anche con riferimento ai programmi di riorganizzazione che incidano sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro;
    - questioni ambientali di rilevanza societaria e/o presentazione del bilancio ambientale;
    - pari opportunità;
    - gestione ed applicazione della legge n. 146/1990 e successive modifiche;

- politiche e piani sulle risorse umane con particolare riferimento a formazione/addestramento e sviluppo;
- mercato del lavoro con riferimento alle nuove forme di ingresso.

13. Le suddette informazioni saranno fornite alle Organizzazioni sindacali nazionali, dai Gruppi, intendendosi per tali le Aziende con insediamenti pluriregionali che occupino complessivamente almeno 500 dipendenti.
14. Nel corso di tali incontri, le Parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali-ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni.
15. Ove a seguito dell'azione informativa emergessero convergenze su iniziative riguardanti gli effetti per i lavoratori delle scelte aziendali potranno essere attivati momenti di approfondimento specifico.
16. Le medesime informazioni saranno fornite alle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti dalle Aziende - che occupino più di 150 dipendenti - i cui insediamenti siano ubicati in un'unica Regione.
17. A richiesta di una delle Parti la procedura concernente tali Aziende potrà essere esperita nelle stesse sedi previste per i Gruppi.
18. Nel corso degli incontri le Parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali/ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni.
19. Per le Aziende aderenti al sistema Confindustria le informazioni saranno rese nel corso di un apposito incontro, convocato dall'Associazione territoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'Azienda interessata, nel quale saranno fornite, anche alla luce dei risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell' Osservatorio nazionale, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, informazioni riguardanti gli argomenti di cui al comma 12, con specifico riferimento al territorio interessato.
20. Di norma annualmente le Aziende che occupano più di 50 dipendenti renderanno ai sindacati di categoria a livello territoriale congiuntamente alle RSU, su richiesta degli stessi nel corso di un apposito incontro convocato dalla Associazione datoriale competente, informazioni intorno alle caratteristiche generali del decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente nonché riguardo all'articolazione per tipologie dell'attività decentrata ed alla sua localizzazione indicata per grandi aree territoriali.
21. Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente le caratteristiche di cui al comma precedente, le Aziende committenti chiederanno alle Aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro.
22. Sono fatti salvi i Protocolli di Relazioni Industriali/sindacali in atto nelle Aziende del settore.
23. Le Parti si danno atto che i diritti di informazione e consultazione disciplinati nel presente articolo e nei Protocolli di Relazioni Industriali/sindacali in atto nelle Aziende del settore costituiscono attuazione della disciplina di cui al Decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25 con riferimento alle materie ed alle modalità previste dal suddetto Decreto.

Art. 3
Assetti contrattuali

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 triennale tanto per la parte economica che per la parte normativa .

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

3 bis. Circa l'eventuale stipula di intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, le Parti richiamano i contenuti del comma 7 degli Accordi Interconfederali Confindustria del 28 giugno 2011 e Confservizi del 21 dicembre 2011 che diventano parte integrante delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale del settore elettrico, fermo restando, per quanto riguarda la titolarità della relativa contrattazione, quanto previsto dal comma 14 del presente articolo e dai Protocolli di Relazioni Industriali/sindacali in atto nelle singole aziende.

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

5. Le proposte per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del Contratto.

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

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

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

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

Contrattazione aziendale

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

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

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

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

14. La titolarità della contrattazione a livello aziendale spetta alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti ed alle RSU ovvero per le Aziende più complesse – come individuate nel comma 13 dell'articolo 2 ("Relazioni Industriali") – ai soggetti di volta in volta individuati per i singoli istituti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

15. Gli accordi aziendali sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e delle relative erogazioni economiche.

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

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

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

Controversie sugli assetti contrattuali

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

20. Entro i successivi 15 giorni lavorativi si farà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale presso la Commissione di conciliazione di cui all'art. 55 ("Inscindibilità e Interpretazione del Contratto") con l'eventuale partecipazione delle istanze delle Parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una singola Azienda.

Art. 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.
- **ricognizione degli interventi formativi svolti in materia, anche ai fini dell'eventuale istituzione del libretto personale sulla sicurezza.**

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 le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL. **Il regolamento attuativo e di funzionamento, definito con accordo delle Parti stipulanti, costituisce parte integrante allegata al presente CCNL**.

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 (RLSA)

8. In tutte le unità produttive delle Aziende sono eletti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e sue successive modifiche ed integrazioni e 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 prevista dalle discipline vigenti e tenuto conto degli indirizzi diramati dall'Organismo Bilaterale di settore sulla Salute, Sicurezza e Ambiente. Per tale attività formativa sono previsti moduli formativi aggiuntivi di almeno 4 ore annue .

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 c.d. "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 sul 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.

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

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

a) al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in Azienda *(formazione d'ingresso)*;

b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento *(formazione continua)*;

c) a singoli e gruppi/famiglie professionali, al fine di creare e potenziare figure professionali ritenute strategiche *(formazione di crescita professionale)*;

d) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità, in un'ottica di proficuo reimpiego *(formazione mirata)*.

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

5. Le Parti 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 Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF) del settore elettrico.

5bis. A tale Organismo sono affidati i seguenti compiti:

- esame della normativa vigente, sia nazionale che a livello comunitario;
- analisi dei fabbisogni formativi del settore e monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore;
- confronto e scambio di informazioni e valutazioni relative alle attività svolte dagli Organismi bilaterali per la formazione eventualmente operanti a livello aziendale anche ai fini della valorizzazione e diffusione delle migliori pratiche rilevate nel settore;
- sviluppo congiunto di iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni reali con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, 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, **anche ai fini dell'eventuale istituzione del libretto personale sulla formazione;**
- definizione di nuove qualifiche settoriali non incluse nell'art. 13 ("apprendistato"), 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, definito con accordo delle Parti stipulanti, costituisce parte integrante allegata al presente CCNL 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 Organismo potrà essere attribuita la gestione per dette Aziende delle attività complessivamente inerenti le procedure di finanziamento con detti Fondi, ferma restando la preliminare condivisione delle Parti a livello aziendale dei relativi piani formativi.

6. 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, 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;

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

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

Art. 13
Apprendistato

Premessa

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

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

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

   Con tale tipologia contrattuale possono essere assunti i giovani di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni compiuti. L'apprendistato professionalizzante può, inoltre, essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi ~~della legge 28 marzo 2003, n. 53.~~**del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226.**

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

Periodo di prova

2. L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova di ~~30 giorni~~**3 mesi**; detto periodo sarà ridotto della metà qualora si tratti di apprendista che nel corso di precedente rapporto abbia frequentato corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire. Tale periodo verrà computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durata

3. Durata

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

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

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

Durata: 26 mesi
Il suddetto periodo viene ridotto di 2 mesi (con durata di 24 mesi) per i lavoratori con laurea di 2° livello/specialistica coerente con la qualifica da conseguire.

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

— "Impiegato di concetto"
— "Addetto tecnico/commerciale (anche contact center)/amministrativo/informatico"
— "Addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti"
— "Addetto conduzione impianti
— "Addetto tecnico fonti rinnovabili"
— "Addetto dispacciamento"
Durata: 36 mesi

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

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

Durata: 36 mesi

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

Inquadramento e trattamento retributivo

5 L' inquadramento di ingresso dell'apprendista è :

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

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

- *per il conseguimento delle qualifiche in* ***CS****:* due periodi
  - primo periodo (23 mesi): inquadramento di ingresso
  - secondo periodo (dal 24° mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del primo periodo, corresponsione, fino al conseguimento della qualifica finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza del minimo contrattuale integrato ~~tra i minimi di stipendio o paga e tra le indennità di contingenza~~ del livello di inquadramento posseduto (di primo periodo) e di quello corrispondente alla qualifica di destinazione. Tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista;

- *per il conseguimento delle qualifiche in* ***B1****:* tre periodi
  - primo periodo (12 mesi): inquadramento di ingresso

- secondo periodo (dal13° mese al 24° mese): inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione
- terzo periodo (dal 25° mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del secondo periodo, corresponsione, fino al conseguimento della qualifica finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza del differenza del minimo contrattuale integrato ~~tra i minimi di stipendio o paga e tra le indennità di contingenza~~ del livello di inquadramento posseduto (di secondo periodo) e di quello corrispondente alla qualifica di destinazione. Tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista;

- *per il conseguimento delle qualifiche in **A1**:* 2 periodi
  - primo periodo (18 mesi): inquadramento di ingresso
  - secondo periodo (dal 19° mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del primo periodo, corresponsione, fino al conseguimento della qualifica finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza del differenza del minimo contrattuale integrato ~~tra i minimi di stipendio o paga e tra le indennità di contingenza~~ del livello di inquadramento posseduto (di primo periodo) e di quello corrispondente alla qualifica di destinazione. Tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista.

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

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

5.1.1

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

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

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

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

5.2.1.

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

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

5.3.1

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

Disciplina del rapporto

6. Per la disciplina delle ferie trova applicazione l'art. 29 ("Ferie") del presente CCNL.
7. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti di legge e contrattuali.
8. E' demandata alle Parti, a livello aziendale, l'applicazione del premio di risultato e la normativa in atto in materia di assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare ed altri eventuali istituti sociali.
9. In caso di assenza per malattia o infortunio l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 135 giorni di calendario in caso di durata dell'apprendistato fino a 26 mesi, ~~190~~**180**giorni in caso di durata dell'apprendistato fino a ~~38~~ **36** mesi ~~e 210 giorni in caso di durata dell'apprendistato fino a 42 mesi~~. Tale termine di comporto si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli. Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento economico e normativo di malattia si farà riferimento a quanto previsto dall'art. 32 ("Malattie, infortuni e cure termali") del presente Contratto. **Fermo restando il periodo di comporto, èprevista la possibilità di prolungare la durata dell'apprendistato per un periodo corrispondente all'assenza dovuta a malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni (da calcolare anche come sommatoria di brevi periodi), tenuto conto dell'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del piano formativo individuale. In tali casi, sarà cura del datore di lavoro comunicare all'apprendista prima della scadenza, il differimento connesso all'assenza del termine finale del periodo di apprendistato.**
10. ~~Qualora~~, **Al** termine del periodo di ~~apprendistato~~ **formazione, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 codice civile, di 15 giorni. Qualora** non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c. **il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e** il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto.
11. Per quanto non specificatamente previsto dalle disposizioni di legge in materia, dalle Parti sociali a livello confederale e dal presente articolo, si applicano le disposizioni del presente Contratto in quanto compatibili con tale tipologia contrattuale.

Formazione

12. ~~Nei confronti di ciascun apprendista dovrà essere erogata una formazione congrua, interna o esterna all'azienda, di 120 ore annue retribuite, intese come annue medie, finalizzata al conseguimento della qualificazione professionale prevista, ridotte ad 80 ore annue ove l'apprendista sia in possesso di titolo di studio post obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.~~

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

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

In relazione al raggiungimento delle qualifiche in categoria A1, B1, CS o in presenza di eventuali pregresse esperienze formative in Azienda inerenti al profilo professionale da conseguire (es. tirocini formativi e di orientamento, stage, ecc.) ovvero qualora l'apprendista abbia avuto esperienze professionali analoghe a quella oggetto del contratto di apprendistato, la durata della formazione per le competenze di base e trasversali potrà essere ridotta.

13. La formazione è articolata in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti tecnico-professionali. In tale ambito è individuata quale formazione con contenuti trasversali di base quella destinata all'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. ~~Tale formazione sarà pari ad un terzo del monte ore annuo previsto~~. Le ore di formazione relative all'antinfortunistica ed alla organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Un'ulteriore quota del monte ore di formazione specificamente rivolta al conseguimento della qualificazione, sarà realizzata secondo percorsi di formazione "on the job" o in affiancamento o moduli di formazione teorica, nonché mediante modalità "e-learning".

14. ~~Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno prioritariamente oggetto di formazione interna – all'interno dell'Azienda interessata, presso altra Azienda del Gruppo o presso altra struttura di riferimento – mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere oggetto di formazione esterna.~~
Al fine di consentire un maggiore interscambio tra le attività e favorire una più ampia integrazione delle conoscenze e competenze degli interessati, l'Azienda può eventualmente prevedere anche il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro, fermo restando l'assolvimento degli obblighi formativi complessivi previsti dalla normativa vigente e la computabilità della formazione già effettuata.

15. ~~Qualora l'Azienda disponga di capacità formativa interna da attestare con dichiarazione formale del datore di lavoro o suo delegato – anche le tematiche non strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale potranno essere affrontate all'interno delle imprese. Le Parti si danno atto che la capacità formativa interna è espressa dalla~~ **La formazione è svolta all'interno dell'Azienda interessata, presso altra Azienda del Gruppo o presso altra struttura di riferimento in** presenza di funzioni aziendali preposte a progettare percorsi formativi, nonché ~~dalla~~**in** presenza di lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze, tutor **o referente aziendale** con formazione e competenze adeguate ~~ai sensi del decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000~~, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali. In caso di Aziende plurilocalizzate o in presenza di Gruppi di imprese, detti locali potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione.

Le Parti riconoscono particolare rilevanza al ruolo del tutor**/referente aziendale** che ha il compito di seguire l'apprendista per tutta la durata dell'apprendistato e nello svolgimento del piano formativo individuale, al fine di agevolarne l'integrazione nel contesto aziendale e nel coordinamento tra formazione e lavoro. **Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutor/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata e coerente professionalità.** ~~Il tutor è individuato dall'Azienda in un lavoratore qualificato che svolga un'attività coerente con quella dell'apprendista e che abbia un'adeguata esperienza lavorativa.~~

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

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

16. Al fine di dare immediato impulso alla diffusione nel settore della nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante a sostegno dello sviluppo occupazionale, le Parti definiscono - ~~in via sperimentale e~~ nel rispetto delle vigenti disposizioni - i progetti formativi, riferiti alle qualifiche indicate nel comma 3 del presente articolo. **Tali percorsi formativi (comprensivi – in assenza di offerta formativa pubblicadi cui all'art. 4, comma 3 Dlgs n. 167/2011- anche della formazione di base e trasversale) costituiscono gli standard professionali di riferimento ai sensi dell'art. 6, comma 2, D.lgs n. 167/2011.** ~~Detti progetti, che sono riportati nel documento allegato al presente articolo, saranno sottoposti alle Regioni per gli adempimenti previsti ai sensi dell'art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 276 del 2003 anche in relazione alla esigenza di pervenire alla definizione di profili formativi settoriali a carattere nazionale, fatte salve le integrazioni e specificazioni in sede regionale~~.

17. L'Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF) di cui al comma 5 dell'art. 11 ("Formazione") del presente Contratto, con riferimento ad altre qualifiche settoriali (non incluse nel comma 3 del presente articolo), definirà, entro 30 giorni dalla richiesta delle Parti stipulanti, i progetti formativi - sulla cui base vengono definiti i piani formativi individuali (il cui schema è allegato al presente CCNL) - anche in relazione alla determinazione delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, ~~nonché le indicazioni per la formazione del tutor aziendale.Il predetto Organismo sottoporrà alle Regioni detti progetti formativi secondo le modalità di cui al precedente comma, affinché le stesse provvedano ai sensi dell'art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 276 del 2003.~~

    Con riferimento alla possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendistiper il tramite dei fondi paritetici interprofessionali si applica quanto già previsto dall'art. 11, comma 5 quater del presente CCNL.

18. Analogamente si procederà per la definizione dei progetti formativi relativi ad ulteriori e diverse qualifiche aziendali, demandata alla sede aziendale, che provvede a trasmetterli all'Organismo Bilaterale per la Formazione ~~per gli adempimenti di competenza~~. **Anche tali percorsi formativi costituiscono standard professionali di riferimento ai sensi dell'art. 6, comma 2, D. Lgs. n. 167/2011.**

19. La formazione interna all'Azienda dovrà essere attestata da una dichiarazione formale del datore di lavoro o di un suo delegato riferita alle caratteristiche della formazione svolta, sulla base del percorso previsto dal piano formativo ~~e alle competenze del tutor aziendale~~, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. ~~53, comma 3, del D. Lgs. n. 276 del 2003~~**7, comma 9, D. Lgs. n. 167/2011.**

20. Al termine del contratto di apprendistato l'Azienda rilascia agli apprendisti la documentazione prevista dalle norme di legge in materia (**il cui format è allegato**).

21. Annualmente le competenti Direzioni aziendali informeranno le RSU, o in mancanza le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL territorialmente competenti, sul numero delle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante.

22. Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante le imprese **che occupano più di 10 dipendenti** devono aver mantenuto in servizio almeno il **70%** dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei ~~18~~ **36**mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa ~~e quelli che al termine del periodo di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato~~, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. ~~Agli effetti della presente disposizione si considerano~~

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

Si applicano in ogni caso le disposizioni di legge di cui all'art. 2 comma 3 bis del D.lgs 14 settembre 2011, n. 167 per le assunzioni fino a 10 lavoratori complessivi nei 36 mesi precedenti.

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

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

Art. 15
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

* * *

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi, in posizioni compatibili con l'istituto, o mediante assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:
   a) *orizzontale*, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
   b) *verticale*, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
   c) *misto*, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.
3. Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'Azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

   3bis Nelle ipotesi espressamente indicate dall'art. 12 bis, 1 comma del D. lgs 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche ed integrazioni il dipendente ha diritto, a sua richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale e viceversa. Le Aziende valuteranno con priorità ai fini del positivo accoglimento le richieste debitamente motivate dei dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 12 bis, 2 e 3 comma del citato D. lgs n. 61/2000. Saranno inoltre valutate con disponibilità tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative le richieste debitamente motivate da parte dei lavoratori studenti di cui all'art. 10 , primo comma, della legge n. 300/1970 per il conseguimento di titoli di studio coerenti con le attività assegnate.
4. Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato – ai sensi del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche ed integrazioni - compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno. Fermo restando che, di norma, il principio della proporzionalità vale anche per le indennità, verranno peraltro corrisposte in misura intera quelle indennità non influenzate dalla ridotta durata della prestazione lavorativa nonché – sempre che ne ricorrano i presupposti - i compensi aventi natura di rimborso o di concorso spese.
   Le corresponsioni ultra mensili (tredicesima e quattordicesima mensilità) saranno erogate pro-rata, in relazione al tempo trascorso in part-time o in full-time nel corso dell'anno solare di riferimento.

Per gli istituti non soggetti a riproporzionamento si fa riferimento a quanto definito dalla Commissione Tecnica Paritetica di settore in data 2 dicembre 2003, istituita ai sensi dell'ultimo capoverso del comma 4 dell'art. 15 del CCNL 24.7.2001.

5. Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza. Le Parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni, secondo le modalità di cui al precedente periodo, non configurano una fattispecie di clausole flessibili disciplinata dall'art. 3, comma 7, del D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modificazioni ed integrazioni.

6. Fermo restando quanto sopra, ai sensi del citato art. 3, commi 7 e 8, del D.Lgs. n.61/2000, e successive modificazioni e integrazioni, l'Azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale in presenza di eventi non programmabili e/o eccezionali, dandone preavviso ai lavoratori interessati, di norma, una settimana prima; tale termine di preavviso non può, comunque, essere inferiore a 72 ore. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma sono compensate con una maggiorazione pari al 20% della retribuzione oraria, come definita dall'art. 35 ("Struttura retributiva"). Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera Azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

6bis Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono, inoltre, essere inserite clausole "elastiche", relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, per motivate esigenze aziendali, dandone preavviso ai lavoratori interessati, di norma, una settimana prima; tale termine di preavviso non può, comunque, essere inferiore a 72 ore. Le maggiori ore di lavoro prestate per effetto di detta variazione in aumento – fino ad un massimo di 34 ore settimanali - sono compensate entro i limiti del 15% della durata settimanale del part-time con una maggiorazione pari al 20 % della retribuzione oraria come definita dall'art. 35 ("struttura retributiva"); per le ore eccedenti tale limite si applica la maggiorazione del 40 % della predetta retribuzione oraria .

6ter Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto. Il lavoratore può farsi assistere da un componente delle RSU indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. **Al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al precedente comma 3 bis – ancorché le stesse siano sopraggiunte successivamente alla trasformazione del rapporto - è riconosciuta la facoltà di revocare il predetto consenso. Al di fuori dei casi sopra indicati, in caso di sopravvenute esigenze di conciliazione dei tempi vita e lavoro, debitamente motivate, l'azienda si riserva di valutare le richieste del dipendente di revoca/ modifica in relazione alle esigenze tecnico organizzative.**

7. In riferimento a motivate esigenze organizzative e produttive (quali ad esempio: impreviste situazioni stagionali, eccezionali punte di lavoro, attività straordinarie non procrastinabili), è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato. E' altresì consentito, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part- time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni – che costituiscono lavoro supplementare - sono ammesse, previa richiesta dell'Azienda, entro il limite massimo del 30% dell'orario annuo stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale. Le ore di lavoro supplementare effettuate entro il limite del 15 % della durata settimanale del part-time sono retribuite come ore ordinarie. Alle ore eventualmente prestate eccedenti tale limite – sempre che non ricorra la fattispecie del lavoro straordinario - si applica una percentuale di maggiorazione del 40% della

21 BIS

retribuzione oraria, come definita dall'art. 35 ("Struttura retributiva"), con eventuali conguagli a livello annuale.

8. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 41, commi 2 e 3 ("Lavoro straordinario - lavoro festivo – lavoro notturno") del presente CCNL.

9. Le Aziende, in caso di assunzioni a tempo pieno, terranno conto di eventuali richieste da parte di lavoratori assunti a tempo parziale per la trasformazione del loro contratto a tempo pieno in mansioni corrispondenti. Le Aziende informeranno le RSU sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia, su quanto previsto ai precedenti commi 6 e 6 bis del presente articolo e sul ricorso al lavoro supplementare.

21 TER

Art. 16
Contratto di lavoro a termine

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

2. In attuazione delle deleghe normative affidate alla contrattazione collettiva dalla legislazione vigente, le parti convengono:

a) i termini ridotti di intervallo temporali nella successione di contratti a termine con il medesimo lavoratore di cui all'art. 5 comma 3, ultimo periodo del D. Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 e dalla legge 7 agosto 2012 n. 134 sono applicabili nei seguenti casi:

- **sostituzione di lavoratori assenti;**
- **punte eccezionali di attività cui non sia possibile fare fronte con le risorse normalmente impiegate;**
- **start up di nuove iniziative connesse direttamente o indirettamente al business elettrico;**
- **avvio di processi riorganizzativi;**
- **partecipazione a programmi/progetti di ricerca e sviluppo di nuove tecnologie (quali ad esempio "Reti intelligenti", telecontrollo, domotica, risparmio energetico, contenimento impatto ambientale, ecc);**
- **messa a punto e diffusione di nuovo prodotto o servizio anche nell'ambito della commercializzazione e vendita di energia elettrica;**
- **di realizzazione di un'opera/costruzione/riconversione di impianti di produzione o della rete di distribuzione.**

b) è delegata alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di quanto previsto dall'art. 1, comma 1 bis, secondo periodo , del D.lgs n. 368 del 6 settembre 2001 come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92

3. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi decorrenti, a titolo esemplificativo, dall'inizio dell'attività di una nuova impresa/unità produttiva ovvero dall'entrata in funzione di una nuova attività produttiva o di servizio. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal testo unico, approvato con dpr n. 218 del 1978, tale periodo potrà avere una durata massima di 36 mesi. Detta durata massima di 36 mesi è inoltre prevista in caso di costruzione/riconversione di impianti di produzione.

4. In relazione a quanto disposto dal comma 7 dell'art. 10 del citato d. lgs. n. 368/2001, il numero dei lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 7% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti specifiche ipotesi:
a) esecuzione di particolari commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'azienda;
b) per copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche ed all'avvio di processi di riorganizzazione e di riconversione;
c) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
d) esigenze connesse alla partecipazione a mostre, fiere e manifestazioni o altri eventi particolari (conventions, congressi, etc.).

Tale percentuale è aumentata al 9% in media annua per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal t.u. approvato con dpr 6 marzo 1978, n. 218. Le predette percentuali

potranno essere incrementate nel limite massimo aggiuntivo del 4% in media annua per specifiche esigenze con accordo con le competenti organizzazioni sindacali ovvero rsu, se trattasi di singola unità produttiva. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare contratti a tempo determinato fino al numero di 5 prestatori di lavoro.

5. Qualora se ne ravvisi la necessità, con specifico accordo aziendale la quota di lavoratori assunti con contratto a termine di cui al precedente comma può essere elevata in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

6. Le competenti direzioni aziendali comunicheranno preventivamente alle rsu o, in mancanza, alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e territorialmente competenti, il numero dei lavoratori con contratto a termine e le fattispecie utilizzate fra quelle di cui al precedente comma 3.

7. Ai lavoratori assunti con contratto a termine si applicano le disposizioni del presente contratto sul periodo di prova eventualmente da riproporzionare con riferimento alla durata del rapporto.

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

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

Art. 17
Somministrazione di lavoro a tempo determinato

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle disposizioni legislative vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo. In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

2. In applicazione dell'art. 20 commi 4 e 5-quater del D. Lgs. n. 276/2003, come modificati dal D. Lgs. n. 24/2012 e dalla legge n. 92/2012, le Parti a livello aziendale possono stabilire ipotesi di ricorso alla somministrazione a tempo determinato per le quali non è richiesto il requisito di cui al precedente comma 1.

3. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, comma 4 del D. Lgs. n. 276/2003, la percentuale dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato con riferimento alle specifiche ipotesi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 3 dell'art. 16 ("Contratto di lavoro a termine") del presente Contratto non può complessivamente superare il 9% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente nell'impresa, da calcolarsi come media su base annua. Tale percentuale è aumentata al 12% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con DPR 6 marzo 1978, n. 218. Le predette percentuali potranno essere incrementate – in questo caso nel limite massimo aggiuntivo del 4% in media annua - per specifiche esigenze con accordo con le competenti Organizzazioni sindacali ovvero RSU, se trattasi di singola unità produttiva, a fronte di programmi aggiuntivi tendenti ad incrementare/consolidare le attività aziendali. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato fino al numero di 5 prestatori di lavoro.

4. Nell'ambito della contrattazione aziendale sul premio di risultato, come definita dall'art. 46 ("Premio di risultato") del CCNL, le Parti definiscono i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori con contratto di somministrazione di erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di obiettivi concordati.

5. Le imprese utilizzatrici sono tenute nei confronti dei lavoratori con contratto di somministrazione ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previste dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale saranno impiegati.

6. I prestatori di lavoro con contratto di somministrazione hanno diritto di esercitare presso le imprese i diritti di libertà ed attività sindacale previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

7. L'impresa comunica in via preventiva ovvero, in caso di motivate ragioni di urgenza e necessità, entro 5 giorni dalla stipula del contratto di somministrazione , alla RSU ove esistente, o in mancanza di quest'ultima, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, territorialmente competenti, il numero e il motivo del ricorso ai contratti di somministrazione, specificando la durata prevista e la qualifica dei lavoratori interessati.

8. Una volta l'anno per il tramite dell'Associazione di appartenenza, le imprese forniscono alle Organizzazioni sindacali nazionali, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro da esse conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Classificazione del personale

In relazione all'impegno contenuto nel CCNL del 5 marzo 2010, le Parti hanno sviluppato un'articolata trattativa finalizzata alla revisione del sistema della classificazione con l'obiettivo di valorizzare la competenza dei lavoratori e di favorire lo sviluppo della professionalità in modo integrato ed efficace con l'organizzazione aziendale.

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

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

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

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

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

Roma, 18 febbraio 2013

Art. 31

TUTELA DELLA MATERNITA'/PATERNITA'

1. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, **ivi comprese le modalità sperimentali per il triennio 2013-2015 definite dall'art. 4, comma24 lett. a) Legge 92/2012 relative al sostegno alla genitorialità, conformemente alle disposizioni del Decreto attuativo del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze 22 dicembre 2012 che definisce i criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle suddette misure.**

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

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

Art. 32

MALATTIA, INFORTUNI E CURE TERMALI

Conservazione del posto

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

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

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

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

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

Trattamento economico

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

7. Per i periodi di assenza di cui al comma 2, viene corrisposta la retribuzione intera fino al raggiungimento del limite di 18 mesi (per il cui computo sono utilmente considerati anche i periodi di degenza ospedaliera). Nel caso di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley – anche se non comportanti ricovero ospedaliero - la retribuzione viene corrisposta nella misura intera fino al limite massimo di 24 mesi e nella misura del 70% della retribuzione, come definita dal comma 1 dell'art. 35 ("Struttura retributiva"), per un ulteriore periodo massimo di 8 mesi.

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

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

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

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

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

Comunicazione dell'assenza, certificazione e controlli

12. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 28 ("Assenze – Permessi e brevi congedi – Cariche pubbliche - Aspettativa") in materia di giustificazione dell'assenza, l'incapacità lavorativa per malattia deve essere provata con certificato medico. Il lavoratore deve ~~consegnare o far pervenire~~ **comunicare** all'Azienda, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, o dal proseguimento della stessa, ~~il certificato medico attestante lo stato di malattia che costituisce impedimento alla prestazione lavorativa~~ **il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia inviato dal medico in via telematica. Tale comunicazione va effettuata dal lavoratore secondo le prassi in atto a livello aziendale. In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto, entro i suddetti termini, a consegnare o far pervenire all'Azienda il certificato cartaceo, in conformità a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in materia.**

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

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

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

Cure termali

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

Situazioni particolari

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

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

DICHIARAZIONI A VERBALE

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

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

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

PROTOCOLLO PER LA COMPETITIVITÀ E LO SVILUPPO DELLE AZIENDE ELETTRICHE

Premessa

Tenuto conto della difficile situazione di contesto in cui versa il Settore elettrico, quale emersa nel corso del negoziato – situazione tuttora caratterizzata da una riduzione dei margini di generazione connessa alla persistente contrazione della domanda, dalle problematiche normativo/ambientali con prospettive di chiusura e/o mancato decollo di impianti, dalle problematiche di scarso utilizzo degli impianti ad olio, da quelle legate alla gestione della produzione distribuita ed agli investimenti e all'andamento della domanda di connessione alle reti di distribuzione, dalla significativa erosione della redditività del servizio di distribuzione elettrica per i costi della regolazione ed i connessi obblighi di efficientamento, dalla crescente imposizione fiscale, dal crescente livello di credito verso i clienti, ecc. – le Parti convengono di connotare il presente rinnovo contrattuale con una marcata attenzione al tema della gestione flessibile della prestazione di lavoro, anche attraverso una specifica valorizzazione della contrattazione aziendale.

Il contesto di mercato impone infatti alle aziende, ai lavoratori e ai loro rappresentanti la ricerca delle condizioni necessarie al sostegno della competitività delle imprese, dell'occupazione e degli investimenti anche in un'ottica di non breve periodo.

Gestione flessibilità

Le Parti, nello spirito di quanto concordato al punto 7 del Verbale interconfederale Confindustria del 28 giugno 2011 e del verbale Confservizi del 21 dicembre 2011, come richiamati dal comma 3 bis dell'art. 3 "Assetti contrattuali" del presente CCNL circa l'eventuale stipula di intese modificative delle regolamentazioni contenute nel CCNL, si danno atto dell'esigenza di addivenire tempestivamente, verificate le situazioni richiamate in premessa, all'applicazione di misure negoziate sul tema degli orari di lavoro, dell'organizzazione del lavoro e delle prestazioni lavorative, individuando nei medesimi gli strumenti capaci di contribuire al rilancio competitivo delle imprese e al sostegno dei livelli occupazionali.

Le Parti firmatarie del presente Protocollo saranno impegnate a monitorare l'andamento dei negoziati al fine di contribuire fattivamente, su richiesta di una delle Parti al superamento delle difficoltà che dovessero insorgere nella gestione degli stessi.

Letto, confermato e sottoscritto.

Verbale di accordo sull'incremento retributivo

Tenuto conto di quanto evidenziato nel protocollo per la competitività e lo sviluppo delle aziende le Parti concordano che l'incremento retributivo complessivo per il triennio 2013-2015 risulta costituito dalle componenti di cui al presente verbale.

1 - Incremento dei minimi

- **Copertura economica**
- **Erogazione aggiuntiva**

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

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

La "copertura economica" sarà corrisposta ai lavoratori in forza alla data del 1° aprile 2013, con applicazione della disciplina di cui alla DV. n. 7 in calce all'art. 35 CCNL.

L'importo forfetario a titolo di "erogazione aggiuntiva" verrà corrisposto in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di settembre 2014 e del mese di settembre 2015 ai lavoratori in forza alle date rispettivamente indicate. L'"erogazione aggiuntiva" è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi.

Nel caso di prestazione a tempo parziale, l'"erogazione aggiuntiva" sarà corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione. Per le assenze a retribuzione ridotta verificatesi nel mese di corresponsione dell'erogazione aggiuntiva la stessa sarà corrisposta con la stessa percentuale di riduzione.

Livello di settore

Decorrenza	2013	2014	2015		totale
incremento dei minimi	(1° aprile) € 25	(1° gennaio) € 45	(1° gennaio) €45	(1°dicembre) €45	€160
copertura economica/	(gennaio-marzo) *Aprile* € 75	–	–		€75
erogazione aggiuntiva 2014/2015	–	€120	€340		€460

2 Produttività

Tale quota costituisce la componente destinata a definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale, sul presupposto che la valorizzazione della produttività/redditività/competitività costituisce un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività delle imprese. Tale componente è concordata dalle Parti anche allo scopo di beneficiare delle misure di detassazione e decontribuzione per il salario di produttività, misure che le Parti auspicano vengano ad assumere carattere strutturale.

La quota di incremento destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegare ad incrementi di produttività/redditività/competitività è annuale ed è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi. L'importo sarà utilizzato per la definizione/incremento dei premi di risultato nel triennio considerato, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale.

Il valore di ciascun scaglione della quota sarà annualmente erogata a livello aziendale sotto forma di "una tantum" secondo le regole dei premi di risultato (commi 13 e seguenti dell'art. 46 CCNL come integrati/precisati nelle specifiche normative aziendali) o secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali.

Resta inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale nell'anno successivo.

Livello aziendale

Decorrenza	**2013**	**2014**	**2015**	**totale**
incremento da destinare a produttività a livello aziendale per il periodo 2013/2015	€120	€260	€420	€800

Letto, confermato e sottoscritto.

Art. 35

STRUTTURA RETRIBUTIVA

1. La retribuzione **mensile** è composta dalla somma delle seguenti ~~due~~ voci: ~~stipendio o paga~~, **minimo contrattuale integrato** ~~costituito dai minimi~~ di cui alla tabella riportata in calce al presente articolo (risultante dal conglobamento dei minimi tabellari in atto alla data del... e dell'ex indennità di contingenza[1]) e dai corrispettivi eventualmente spettanti a titolo di aumenti periodici di anzianità e di merito, nonché dagli importi "ad personam" riferiti agli ex istituti contrattuali dei supplementi dei minimi, aumenti biennali/scatti di anzianità, dei livelli salariali di categoria,;

- ~~ex indennità di contingenza~~.

2. A tutti gli effetti, ~~lo stipendio e la paga~~ **la retribuzione** giornaliera ed oraria si **ottiene** ~~ottengono~~ dividendo **la retribuzione di cui al comma1** ~~lo stipendio e la paga mensile~~, rispettivamente, per ~~25~~ **26** e ~~167~~ **168,60**

3. . ~~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~~.

4. 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.

5. 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~~ **La retribuzione di cui al comma 1 del presente articolo** e le altre indennità ed i compensi espressamente previsti dal presente Contratto sono fissati al lordo delle

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

imposte e delle trattenute di legge e di Contratto e vengono corrisposti a mensilità posticipate, al netto delle imposte e trattenute stesse, nonché delle trattenute per multe, sospensioni ed assenze ingiustificate.

6. Durante il periodo della fruizione delle ferie, oltre alla "retribuzione", così come definita al comma 1 del presente articolo, continuano ad essere corrisposti, ove esistenti, gli assegni "ad personam" per "riduzione orario", nonché le indennità fisse mensili.

7. Il trattamento economico in caso di malattia od infortunio, salva diversa specificazione, corrisponde a quello di cui al precedente comma 6, limitando l'erogazione delle predette indennità ad un periodo coincidente con quello delle ferie spettanti, maggiorato di 15 giorni all'anno.

DICHIARAZIONI A VERBALE

1) *Assegni "ad personam"* - Si chiarisce che i cosiddetti assegni "ad personam" in atto nei confronti di alcuni lavoratori seguiranno le sorti delle corresponsioni dalle quali traggono origine (esempio: assegni di merito, indennità particolari, livelli salariali di categoria, ecc.).

2) *Ex supplementi dei minimi ed Aumenti biennali/scatti di anzianità "ad personam"* - Vale quanto specificatamente stabilito nell'art. 36 ("Aumenti periodici di anzianità").

3) *Passaggio di categoria a seguito di mutamento mansioni* - In tutti i casi di passaggio definitivo in categoria superiore, il lavoratore ha diritto al ~~minimo di stipendio o paga~~ **minimo contrattuale integrato** 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~~ **minimi contrattuali integrati** gli importi "ad personam" ex "livelli salariali di categoria" (soppressi dal 1992), gli aumenti di merito, nonché gli altri assegni "ad personam", salvo che, per questi ultimi, sia specificatamente previsto il loro "non assorbimento" in caso di passaggio di categoria.

4) *Retribuzione per festività infrasettimanali non lavorate* - Si ribadisce che la retribuzione mensile ~~(paga o stipendio o contingenza mensile)~~ **di cui al comma 1** costituisce il corrispettivo per tutte le giornate di lavoro ordinario prestato dal dipendente senza diritto da parte di questi a compenso alcuno per le festività infrasettimanali non lavorate.

5) *ERI* - Si chiarisce che sono parte integrante ~~dello stipendio o paga~~ **della retribuzione di cui al comma 1** gli importi corrisposti a titolo di ex elementi retributivi integrativi (ERI) ai sensi dei precedenti contratti collettivi.

6) *Importi in cifra* - Per effetto dell'individuazione dell'importo dei minimi e dell'ex indennità di contingenza in misura unica a livello di CCNL, le eventuali differenze rispetto a dette voci di retribuzione così come risultanti dalle precedenti contrattazioni di livello nazionale saranno conservate in cifra non assorbibile ai lavoratori in servizio alla data di stipula del CCNL 24 luglio 2001. Tali importi rientrano nel concetto di retribuzione così come definito dal comma 1 del presente articolo.

7) *Corresponsione "copertura economica"* - Ai lavoratori in forza alla data del 1° aprile 2013 verrà corrisposto un importo forfetario "copertura economica", nelle misure indicate nella tabella che segue.

Tale importo, già comprensivo di qualsiasi incremento retributivo comunque riferibile al periodo che va dal 1°gennaio 2013 al 31 marzo 2013, è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.
Circa le modalità di corresponsione, si precisa quanto segue:

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

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

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

10) **A far data dal 1° aprile 2013 il computo delle indennità, che il presente CCNL e/o le precedenti normative di carattere nazionale tuttora vigenti stabiliscono in percentuale sul valore degli ex minimi tabellari, confluiti nei "minimi contrattuali integrati", viene effettuato sottraendo dall'importo di detti minimi contrattuali integrati i valori dell'ex indennità di contingenza, utilizzando gli ex divisori giornaliero ed orario, pari rispettivamente a 25 e 167.**

Scala parametrica		dal 1° aprile 2013		dal 1° gennaio 2014		dal 1° gennaio 2015		dal 1° dicembre 2015		aumento a regime
		Aumento €	*Minimo €*	*Aumento €*	*Minimo €*	*Aumento €*	*Minimo €*	*Aumento €*	*Minimo €*	
QS	276,78	37,08	3208,52	66,74	3275,25	66,74	3341,99	66,74	3408,72	237,28
Q	248,37	33,27	2879,21	59,89	2939,10	59,89	2998,98	59,89	3058,87	212,93
ASS	219,23	29,37	2541,37	52,86	2594,23	52,86	2647,09	52,86	2699,94	187,94
AS	205,19	27,49	2378,64	49,47	2428,11	49,47	2477,59	49,47	2527,06	175,91
A1S	196,56	26,33	2278,62	47,39	2326,01	47,39	2373,41	47,39	2420,80	168,51
A1	187,55	25,12	2174,19	45,22	2219,42	45,22	2264,64	45,22	2309,86	160,79
param. medio	**186,63**	**25,00**		**45,00**		**45,00**		**45,00**		**160,00**
BSS	178,60	23,92	2070,44	43,06	2113,51	43,06	2156,57	43,06	2199,64	153,12
BS	170,99	22,90	1982,18	41,23	2023,41	41,23	2064,64	41,23	2105,87	146,59
B1S	162,93	21,83	1888,79	39,29	1928,07	39,29	1967,36	39,29	2006,64	139,68
B1	155,61	20,85	1803,96	37,52	1841,48	37,52	1879,00	37,52	1916,52	133,41
B2S	145,33	19,47	1684,72	35,04	1719,76	35,04	1754,80	35,04	1789,84	124,59
B2	135,22	18,11	1567,58	32,61	1600,19	32,61	1632,79	32,61	1665,40	115,93
CS	119,90	16,06	1389,90	28,91	1418,81	28,91	1447,72	28,91	1476,63	102,79
C1	108,51	14,54	1257,94	26,16	1284,10	26,16	1310,27	26,16	1336,43	93,03
C2	100,00	13,40	1159,25	24,11	1183,36	24,11	1207,47	24,11	1231,58	85,73

Aumento medio a regime: € 160,00 (25+45+45+45) con parametro medio pari a 186,63. Valore punto 23,73

Copertura economica genn/febb/mar 2013 - € 75

Scala parametrale		€
QS	276,78	111,23
Q	248,37	99,81
ASS	219,23	88,10
AS	205,19	82,46
A1S	196,56	78,99
A1	187,55	75,37
param. medio	**186,63**	**75,00**
BSS	178,60	71,77
BS	170,99	68,71
B1S	162,93	65,48
B1	155,61	62,54
B2S	145,33	58,40
B2	135,22	54,34
CS	119,90	48,18
C1	108,51	43,61
C2	100,00	40,19

EROGAZIONE AGGIUNTIVA Anno 2014 - € 120

Scala parametrale		€
QS	276,78	177,96
Q	248,37	159,70
ASS	219,23	140,96
AS	205,19	131,93
A1S	196,56	126,39
A1	187,55	120,59
param. medio	**186,63**	**120,00**
BSS	178,60	114,84
BS	170,99	109,94
B1S	162,93	104,76
B1	155,61	100,06
B2S	145,33	93,44
B2	135,22	86,95
CS	119,90	77,09
C1	108,51	69,77
C2	100,00	64,30

EROGAZIONE AGGIUNTIVA Anno 2015 - € 340

Scala parametrale		€
QS	276,78	504,23
Q	248,37	452,48
ASS	219,23	399,38
AS	205,19	373,81
A1S	196,56	358,09
A1	187,55	341,68
param. medio	**186,63**	**340,00**
BSS	178,60	325,38
BS	170,99	311,51
B1S	162,93	296,83
B1	155,61	283,50
B2S	145,33	264,76
B2	135,22	246,35
CS	119,90	218,43
C1	108,51	197,69
C2	100,00	182,18

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.~~ **decorre dal 1° gennaio 2013 e scade il 31 dicembre 2015.**
2. Per quanto concerne la decorrenza, restano salvi gli effetti che con riferimento a singoli istituti siano necessariamente collegati o siano stati espressamente concordati per una data diversa da quella del comma precedente.
3. Il presente Contratto si intenderà rinnovato di anno in anno sia con riferimento alla parte economica che alla parte normativa, qualora non venga disdetto da una delle Parti stipulanti almeno 6 mesi prima della scadenza.

Art. 57

NORME FINALI

Norme aziendali

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

Reclami e controversie

2. Sono fatte salve le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente Contratto; le controversie individuali e plurime tra Azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la RSU e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali, fermo restando quanto previsto in Accordi Interconfederali vigenti e/o negli accordi in essere derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

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

Il giorno 18 febbraio 2013

Assoelettrica (Associazione Nazionale delle Imprese Elettriche)
Federutility (Federazione Nazionale delle Imprese operanti nel campo energetico)
Enel spa in nome e per conto delle società da essa controllate non associate in Assoelettrica
Terna
GSE
So.G.I.N.spa

e

FILCTEM –CGIL
FLAEI-CISL
UILTEC-UIL

Premesso

- che la legge 12 giugno 1990, n. 146, ha disciplinato l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali;
- che, in data 12 novembre 1991, è stato sottoscritto l'accordo sindacale nazionale attuativo in ambito Enel della suddetta legge e che tale accordo è stato valutato idoneo dalla Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali con la delibera del 13 novembre 1991 in quanto garantisce "il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati";
- che, in data 11.11.1991, è stato raggiunto l'accordo sindacale attuativo in ambito Federelettrica della suddetta legge, valutato idoneo dalla Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali con la delibera del 9 aprile 1992;
- che la legge 11 aprile 2000, n. 83, ha modificato ed integrato la suddetta legge n. 146/1990 ;
- che il Decreto legislativo 16 marzo 1999, n. 79, (c.d. Decreto Bersani), concernente l'attuazione della Direttiva 96/92/CE, ha definito il nuovo assetto del mercato elettrico;
- che la Direttiva emanata dal Ministro dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato il 21 gennaio 2000, *"Direttive per la società Gestore della rete di trasmissione nazionale"*, prevede che la societa' concessionaria delle attività di trasmissione e dispacciamento di energia elettrica sul territorio nazionale, in occasione di scioperi interessanti il settore elettrico, provvede a valutarne gli effetti sulla sicurezza del sistema;
- *che* la legge 27 ottobre 2003, n. 290 ha disposto l'unificazione della proprietà e della gestione della rete di trasmissione nazionale;
- che l'11 maggio 2004 viene emanato il DPCM che definisce criteri, modalità e condizioni relative all'unificazione tra proprietà e gestione della rete di trasmissione nazionale nonché il sistema di Corporate Governance; che l'unificazione tra proprietà e gestione della rete di trasmissione (Terna) è diventata operativa il 1° novembre 2005;
- che, con l'accordo 18 luglio 2006 di rinnovo del CCNL Elettrici, le Parti hanno disciplinato le procedure di *raffreddamento* e conciliazione in conformità alle previsioni di cui alla legge 11 aprile 2000, n. 83 ;
- che in data 11 giugno 2009 le Organizzazioni sindacali Filcem, Flaei e Uilcem hanno inviato, separatamente , alle Parti datoriali del CCNL elettrici la disdetta formale degli accordi attuativi della legge di regolamentazione del diritto di sciopero sottoscritti con Enel e Federelettrica nel 1991;
- che in occasione della sottoscrizione del CCNL elettrici, con accordo sindacale del 5 marzo 2010, le Parti hanno condiviso le linee guida per la definizione della nuova regolamentazione del diritto di sciopero che costituiscono la base di riferimento imprescindibile per la disciplina contenuta nel presente accordo

Considerato

quanto disposto dalla Commissione di Garanzia a seguito di disdetta di accordi sindacali da essa valutati idonei

Tenuto conto

di quanto maturato nell'esperienza consolidata tra le Parti in materia di individuazione delle prestazioni essenziali per l'esercizio del diritto di sciopero, del consolidamento del nuovo assetto del settore elettrico e dell'accordo sindacale 5 marzo 2010 contenente le linee guida per la regolamentazione del diritto di sciopero

concordano
la seguente regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nel settore elettrico
che sostituisce i precedenti accordi

Accordo Sindacale Nazionale sull'esercizio del diritto di sciopero nel settore elettrico

- *Indice* –

Art. 1 Ambito di applicazione

Art . 2 Prestazioni indispensabili

2.1 Produzione
2.2. Distribuzione
2.3 Trasmissione e Dispacciamento
2.4 Mantenimento in sicurezza impianti nucleari e "decomissioning"
2.5 Personale reperibile durante lo sciopero

Art. 3 Prestazioni indispensabili: attuazione in ambito aziendale

Art. 4 Durata massima dello sciopero della normale prestazione

Art. 5 Astensione delle prestazioni oltre il normale orario di lavoro

Art. 6 Procedure di raffreddamento e conciliazione

Art. 7 Rarefazione

Art. 8 Modalità di Proclamazione e Preavviso

Art. 9 Informazioni all'utenza

Art. 10 Revoca tempestiva dello sciopero

Art. 11 Periodi di franchigia

Art. 12 Dichiarazione finale

Art. 1 Ambito di applicazione

1 Le disposizioni di cui al presente accordo si applicano, ai lavoratori addetti:

- alla gestione della rete di trasmissione nazionale;
- alle attività di produzione, trasformazione, trasmissione/dispacciamento e distribuzione di energia elettrica, nonché alle attività di cogenerazione, termovalorizzazione e di produzione e fornitura del servizio calore e del vapore tecnologico; ivi compresi i lavoratori addetti alla produzione di elettricità di impianti che immettono energia nella Rete di Trasmissione Nazionale, pur facendo parte di un'impresa dedita prevalentemente ad attività diverse da quelle del settore elettrico;
- alla conduzione, all'esercizio e alla manutenzione dei relativi impianti di cui sopra, ivi compresi quelli concernenti l'illuminazione pubblica;
- alle attività di gestione e operatività della borsa dell'energia;
- al funzionamento delle stazioni/impianti di telecontrollo e telecomando e dei posti di tele conduzione;
- al presidio e alla vigilanza per la tutela degli impianti e degli sbarramenti (dighe) e per la tutela della sicurezza nucleare comprese le attività collegate al decomissioning;
- alla ricezione, segnalazione, ricerca, localizzazione e riparazione dei guasti;
- alla attività di pronto intervento;
- ai servizi accessori/strumentali connessi allo svolgimento delle attività necessarie per fornire le prestazioni indispensabili come definite dal presente accordo *(es. attività di esercizio delle infrastrutture e delle reti IT e TLC , servizi security, distribuzione materiali).*

Art. 2 Prestazioni indispensabili

Le Parti, nella consapevolezza del ruolo essenziale del servizio elettrico che per sua natura e funzione non può essere comprimibile/sostituibile con servizi alternativi, si assumono l'impegno nei confronti della collettività di dare attuazione al rinnovato assetto di regole condivise per una gestione "responsabile" del conflitto che si fonda sui seguenti principi condivisi:

- Individuazione della salvaguardia della continuità del servizio e della sicurezza del sistema elettrico nei confronti di tutti gli utenti, come parametro per la determinazione delle prestazioni indispensabili, nello spirito dell'art. 2 della legge 146/1990 e per l'individuazione dei lavoratori da esentare;
- Individuazione dei lavoratori esentati in quelli strettamente necessari all'effettuazione delle prestazioni indispensabili, utilizzando al meglio le innovazioni tecnologiche ed organizzative con l'obiettivo di consentire ai lavoratori, nel modo più ampio possibile, l'esercizio del diritto di sciopero.

Di seguito in base ai principi sopra indicati , con riferimento a ciascun ambito di attività, sono definite le prestazioni indispensabili .

2.1 Produzione

1. Nell'ambito dei lavoratori addetti alle attività di produzione, il diritto di sciopero sarà esercitato in modo tale da garantire la sicurezza del sistema elettrico nazionale ed evitare che i margini tra produzione e domanda, a livello nazionale o locale, possano scendere al di sotto della "riserva vitale" secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti.
2. A tal fine, saranno esentati i lavoratori addetti al funzionamento delle centrali in cui lo sciopero è stato dichiarato incompatibile dall'Ente preposto (Dispacciamento) con le esigenze di continuità di esercizio del sistema elettrico, così individuati:

   a) personale turnista e semiturnista addetto all'esercizio degli impianti di produzione, limitatamente alle prestazioni in turno;

   b) personale turnista e semiturnista addetto alla movimentazione combustibili;

   c) personale in turno di reperibilità nelle giornate interessate dallo sciopero, per il quale si conviene che, pur avendo diritto di sospendere la normale prestazione durante lo sciopero, ha l'obbligo di assicurare la reperibilità garantendola nel periodo orario dello sciopero stesso.
3. E' in ogni caso esentato dallo sciopero il personale turnista indispensabile al mantenimento del servizio e addetto al sistema di controllo in tempo reale degli impianti, alla programmazione a breve termine e bidding dell'energia, nonché il personale turnista addetto ai posti di tele conduzione ed il personale reperibile addetto alla manutenzione dei sottostanti sistemi informatici, dei servizi ausiliari e delle infrastrutture e il personale addetto alla sorveglianza delle dighe.
4. Nei casi in cui lo sciopero in impianti di produzione sia compatibile, sono comunque esentati dallo stesso:
   - i lavoratori indispensabili alla messa in sicurezza, al presidio ed alla sorveglianza degli impianti stessi[1];

   - i lavoratori addetti all'esercizio di impianti di teleriscaldamento o di impianti che forniscono energia e vapore tecnologico a siti industriali la cui continuità produttiva potrebbe rendersi necessaria per la fornitura dei servizi di calore alla utenza civile, per la salvaguardia dell'integrità di tali impianti e/o per il rilevante impatto

[1] Rientra in tale fattispecie anche: il personale necessario al compimento delle operazioni di messa in sicurezza dei pozzi di perforazione e dei vapordotti e del macchinario, qualora questi , al momento dello sciopero, presentino delle condizioni particolari; il personale indispensabile al presidio dell'impianto al termine delle operazioni sopra indicate; il personale che garantisca il presidio dell'impianto in caso di messa in avviamento di una nuova centrale

ambientale che potrebbe determinarsi in caso di interruzione anche parziale delle forniture previste.

Laddove ricorrano queste eventualità, in appositi incontri in sede locale, Azienda, RSU e Organizzazioni Sindacali daranno corso ad un confronto per individuare un minimo tecnico che dovrà essere garantito e concorderanno le conseguenti necessità di presidio in termini di posizioni di lavoro e di correlato numero di lavoratori.

2.2 Distribuzione

1. Nell'ambito delle attività inerenti alla distribuzione durante la durata dello sciopero dovranno essere garantite le attività volte alla conduzione dei relativi impianti, alla ricezione delle segnalazioni dei guasti, alla individuazione ed eliminazione delle situazioni di pericolo a persone e/o cose e ad assicurare, in caso di interruzioni, la continuità del servizio.
2. A tal fine, nelle aziende di cui all'art. 2 comma 13 CCNL elettrici, i lavoratori da esentare dallo sciopero vengono così individuati:

   a) personale turnista e semiturnista addetto all'esercizio degli impianti di trasformazione primaria e della rete di distribuzione e gli addetti alla ricezione guasti;

   b) I lavoratori reperibili nelle giornate interessate dallo sciopero che pur avendo diritto di sospendere la normale prestazione durante lo sciopero, hanno l'obbligo di assicurare la reperibilità garantendola nel periodo orario dello sciopero stesso per l'individuazione ed eliminazione delle situazioni di pericolo a persone e/o cose e ad assicurare, in caso di interruzioni, la continuità del servizio. Sono ovviamente compresi nelle prestazioni da fornire tutti gli adempimenti accessori/strumentali necessari per la realizzazione delle suddette attività.

   I lavoratori reperibili interverranno anche in caso di anomalie di particolare rilevanza[(§)] che richiedano un tempestivo intervento.

   Verrà inoltre assicurata all'utenza il ripristino delle forniture distaccate o comunque interrotte per morosità degli utenti;

   c) lavoratori in turno di reperibilità che sono in servizio a norma di accordi aziendali, con riguardo ai lavoratori strettamente necessari al tempestivo intervento in caso di anomalie di particolare rilevanza che costituiscono un pericolo per l'integrità del sistema elettrico e/o la continuità del servizio [#].

[(§)] Ci si riferisce tipicamente alle seguenti anomalie: eventi sulla rete di trasmissione nazionale; eventi su cabine primarie (CP), quali fuori servizio di sbarre CP; eventi sulle linee MT principali, quali doppio guasto su rete MT (si verifica quando un numero elevato di clienti già rialimentato a seguito di guasto rischia di restare senza energia elettrica al verificarsi di un nuovo guasto).

[#] Ad es. fuori servizio di sbarre di cabina primaria; doppio guasto rete MT;

3. Nelle restanti aziende saranno comunque garantite, come base minima di riferimento, le prestazioni assicurate - nelle stesse misure quantitative, tipologie professionali e modalità di individuazione dei lavoratori interessati di cui alle precedenti lettere a), b) e c) (presenti e/o reperibili secondo gli schemi di turno prefissati) - nei giorni festivi (sabato e domenica) .

2.3 Trasmissione e Dispacciamento

1. Nell'ambito dei lavoratori addetti alle attività di trasmissione e gestione della Rete di Trasmissione Nazionale (RTN) è esentato dallo sciopero:

   a) il personale turnista(^) addetto al controllo in tempo reale del sistema elettrico nazionale, alla teleconduzione degli impianti di trasmissione, alla verifica dei piani di produzione e all'acquisizione delle risorse di produzione necessarie per l'attività di dispacciamento;
   b) il personale turnista(^) che ha il compito di effettuare il controllo, il coordinamento e l'esercizio dei sistemi informatici, dei servizi ausiliari e delle infrastrutture che governano il dispacciamento dell'energia elettrica nazionale;
   c) il personale turnista(^) addetto al Security Operations Center;
   d) il personale in turno di reperibilità nelle giornate interessate dallo sciopero, pur avendo diritto di sospendere la normale prestazione durante lo sciopero, ha l'obbligo di assicurare la reperibilità garantendola nel periodo orario dello sciopero stesso.

2. Nell'ambito dei lavoratori addetti alle attività di gestione e operatività della borsa dell'energia, è in ogni caso esentato dallo sciopero:

   A) Il personale addetto alle funzioni di organizzazione e gestione del mercato elettrico,.
   A tal fine devono essere esentate le seguenti categorie di personale:

   A1)Personale in turno(^) addetto alla gestione della Borsa dell'Energia

   A2)Personale in turno(^) che ha il compito di effettuare il controllo, il coordinamento e l'esercizio dei sistemi informatici, dei servizi ausiliari e delle infrastrutture che governano la Borsa dell'Energia ;

   B) il personale addetto alla gestione dei programmi giornalieri di acquisto dell'energia per il fabbisogno dei clienti appartenenti al mercato di "maggior tutela" ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente

   C) Il personale in turno (^) addetto all' Energy management

(^) organizzato in turno o semiturno
(^) organizzato in turno o semiturno
(^) organizzato in turno o semiturno

D) Il personale in turno di reperibilità nelle giornate interessate dallo sciopero, per il quale si conviene che, pur avendo diritto di sospendere la normale prestazione durante lo sciopero, ha l'obbligo di assicurare la reperibilità garantendola nel periodo orario dello sciopero stesso.

2.4 Mantenimento in sicurezza impianti nucleari e "decomissioning"

1. Le attività relative saranno oggetto di specifico accordo aziendale con riferimento specifico al mantenimento della sicurezza degli impianti nucleari e alle attività di smantellamento di tali impianti (c.d. "decomissioning"), per il personale comunque necessario per assicurare il rispetto delle prescrizioni tecniche previste dai regolamenti di esercizio.

2.5 Personale reperibile durante lo sciopero

1. Fatto salvo quanto precisato sub.2.2, comma 2, lettera c, tutto il personale reperibile, menzionato ai precedenti punti, ha diritto di sospendere la normale prestazione durante lo sciopero, fermo restando l'obbligo di assicurare la reperibilità garantendola nel periodo orario dello sciopero stesso; le prestazioni eventualmente effettuate dagli stessi, su chiamata dell'azienda durante il periodo orario dello sciopero, vanno compensate con il trattamento previsto per le ore ordinarie.
2. In occasione di scioperi a valenza nazionale con astensione della prestazione ordinaria riguardanti l'intero settore elettrico ovvero intere aziende plurilocalizzate e proclamati congiuntamente da FILCTEM, FLAEI , UILTEC, vengono introdotte "misure sperimentali" atte a valorizzare l'impegno "responsabile" delle predette Organizzazioni sindacali e dei singoli lavoratori che, pur aderendo allo sciopero e sospendendo la normale prestazione lavorativa, sono tenuti ad assicurare la reperibilità, garantendo in tal modo la continuità del servizio, secondo le esigenze tecnico operative/gestionali aziendali.
   In tale ottica le Aziende si impegnano a destinare un importo - pari alla differenza tra i compensi percepiti dai lavoratori reperibili durante lo sciopero e quanto sarebbe loro spettato in tale arco temporale come retribuzione ordinaria – a sostegno di finalità solidaristiche a favore del settore e da individuarsi a livello aziendale.

3. Le aziende si impegnano a comunicare alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali proclamanti lo sciopero il numero dei lavoratori reperibili aderenti nonché l'importo complessivo versato ai sensi del precedente comma .
4. Tale sperimentazione avrà la durata di un biennio, al termine del quale le Parti si incontreranno per verificarne gli effetti e per valutare tale esperienza.

Art. 3 . Prestazioni indispensabili: attuazione in ambito aziendale

1. Ferma restando l'immediata operatività di quanto previsto dal presente accordo, entro trenta giorni dalla sottoscrizione dello stesso, le Aziende e le competenti Organizzazioni sindacali definiranno, con riferimento alla specificità delle singole organizzazioni aziendali, le qualifiche da esentare dallo sciopero in base alle prestazioni e ruoli definiti nel presente accordo. Sempre in tale sede aziendale, in relazione a significative modifiche organizzative le qualifiche individuate potranno essere oggetto di aggiornamento e potranno essere definite anche eventuali ulteriori qualifiche riconducibili ad adempimenti strumentali alle prestazioni essenziali.
2. A seguito di tale individuazione, sarà cura delle Aziende portare a conoscenza del personale, in ciascuna unità organizzativa interessata, le qualifiche e/o il numero dei lavoratori da esentare dallo sciopero con appositi ordini di servizio per tener conto delle specificità delle singole organizzazioni aziendali riconducibili alle prestazioni indispensabili come individuate nel presente accordo. In caso di eventuali scioperi che dovessero intervenire nelle more di tale individuazione, restano fermi gli ordini di servizio precedentemente emanati. In situazioni eccezionali di interventi a carattere essenziale e indifferibile, i livelli di presenza necessari saranno congruamente aumentati, sentite le competenti organizzazioni sindacali.
3. Sempre in sede aziendale saranno definiti con le organizzazioni sindacali competenti gli accordi relativi alle prestazioni indispensabili nelle realtà produttive di cui all'art. 2.1 comma 4, per:
    a. i lavoratori addetti all'esercizio di impianti che forniscono energia e vapore tecnologico a siti industriali la cui continuità produttiva si rende necessaria per la salvaguardia dell'integrità di tali impianti e/o per il rilevante impatto ambientale che potrebbe determinarsi in caso di interruzione anche parziale delle forniture previste;
    b. i lavoratori addetti agli esercizi di impianto che forniscono anche calore per impianti di teleriscaldamento urbano.

Art. 4 Durata massima dello sciopero della normale prestazione

1. Ferma restando le esigenze di sicurezza e di salvaguardia dell'integrità degli impianti, la durata massima della prima azione di sciopero non può essere superiore all'intera giornata lavorativa (24 ore), le singole azioni di sciopero successive relative alla stessa vertenza hanno la durata massima di due giornate lavorative (48 ore) non consecutive.

Art. 5 Astensione delle prestazioni oltre il normale orario di lavoro

1. Ciascuna proclamazione dello sciopero che prevede l'astensione delle prestazioni oltre il normale orario di lavoro giornaliero e/o settimanale costituisce forma di sciopero alla quale sono applicabili le regole di cui alla legge 146/1990 e successive modificazioni e del presente accordo attuativo.
2. Il periodo per il quale i lavoratori dichiarano di astenersi dal lavoro straordinario viene considerato come unica azione.
3. La durata di ciascuna azione di sciopero non è considerata abnorme e, dunque elusiva dell'obbligo legale di predeterminazione della durata, se contenuta in 30 giorni.
4. In caso di proclamazione della seconda astensione dal lavoro straordinario deve essere assicurato un intervallo di almeno 10 giorni tra la fine della prima astensione e l'inizio della seconda; in tal caso le due azioni di sciopero si considerano distinte.
5. La proclamazione con unico atto di sciopero dello straordinario e di astensione dall'ordinaria prestazione di lavoro può avvenire soltanto se quest'ultima è contenuta nel periodo interessato dall'astensione dallo straordinario.
6. Fermo restando quanto previsto all'art. 2, con riferimento alla realizzazione di interventi sugli impianti e cabine che risultano avere carattere essenziale ed indifferibile per la sicurezza del sistema elettrico e che per le caratteristiche delle attività da svolgere non possono essere effettuate entro l'orario normale di lavoro, le Aziende sono tenute ad informare tempestivamente le OO.SS. anche attraverso specifico incontro, ove compatibile con le caratteristiche di urgenza degli interventi, e a definire il numero e qualifiche dei lavoratori necessari all'esecuzione del lavoro da esentare temporaneamente e limitatamente all'esecuzione degli interventi essenziali ed indifferibili.

Art. 6. Procedure di raffreddamento e conciliazione

1 Preventivamente alla proclamazione di sciopero, l'organizzazione sindacale che promuove uno stato di agitazione deve rendere noto, in forma scritta, all'azienda - ed anche all'Associazione datoriale in caso di vertenze di settore - i termini della controversia affinché possa valutare la problematica oggetto di contenzioso.

2 L'Azienda entro 5 giorni dalla richiesta procede alla formale convocazione della richiedente Organizzazione sindacale firmataria del CCNL ed il confronto deve esaurirsi entro 5 giorni dalla convocazione.

3 Decorsi 5 giorni dalla formale convocazione, ove non sia stato superato il motivo del conflitto la prima fase della procedura si intende esaurita con esito negativo.

4 Se l'Azienda non convoca l'Organizzazione sindacale richiedente, decorsi 10 giorni dalla richiesta di incontro, la prima fase della procedura si intende esaurita con esito negativo.

In alternativa a quanto sopra stabilito, le Organizzazioni sindacali potranno fare ricorso alla procedura di conciliazione amministrativa presso le Autorità competenti, come disciplinata dalla legge di regolamentazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Resta ferno quanto previsto dall'art. 3 del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico con riferimento alle specifiche procedure per il rinnovo del CCNL e degli accordi di secondo livello e alle controversie sugli assetti contrattuali elettrici .

Art. 7 Rarefazione

1 Ai fini dell'applicazione delle regole relative ad intervalli minimi da osservare tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo ed alle rarefazioni delle azioni di sciopero i bacini di utenza coincidono con le aree territoriali nazionali per la produzione e locali (territoriali) per la distribuzione. Inoltre al fine di consentire l'effettuazione dello sciopero generale confederale, che risulterebbe sostanzialmente impedita dall operatività delle regole di rarefazione, si conviene di non considerare il principio di rarefazione nel caso di sovrapposizione dello sciopero generale con una astensione delle prestazioni oltre il normale orario di lavoro (art. 5 del presente accordo).

Nell'ambito dello stesso servizio e del medesimo bacino di utenza, ciascun soggetto sindacale non può effettuare uno sciopero prima che sia trascorso un intervallo minimo di almeno 10 giorni dalla data di effettuazione dello sciopero precedente proclamato dallo stesso soggetto o da altri.

Art. 8 Modalità di Proclamazione e Preavviso

1. La proclamazione di sciopero dovrà pervenire in azienda con un preavviso di almeno 10 giorni, mediante comunicazione che consenta l'individuazione dell'istanza dell'Organizzazione sindacale che ha proclamato lo sciopero; tale comunicazione debitamente sottoscritta e datata conterrà, inoltre, l'indicazione delle Unità organizzative e del personale interessati nonché le modalità di svolgimento, la data e la durata dello sciopero.

   Nei casi di adesione a proclamazioni di scioperi effettuate dalle Segreterie confederali, qualora la comunicazione di dette Segreterie non contenga tutte le indicazioni suddette, le integrazioni necessarie saranno fornite dalle Federazioni dei lavoratori elettrici. L'adesione deve pervenire nel rispetto del termine minimo di preavviso di 10 giorni.

   E' allegato al presente verbale il facsimile di proclamazione.
2. L'atto di proclamazione dello sciopero deve essere inviato sia alle imprese che erogano il servizio, all'autorità competente ad adottare l'ordinanza di precettazione, alla Commissione di garanzia e, qualora l'astensione proclamata riguardi impianti di produzione, all'Ente preposto al Dispacciamento della rete nazionale e per gli scioperi nazionali anche alle Associazioni datoriali.
3. Nei casi di astensione dal *lavoro* in difesa dell'ordine costituzionale o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori non si applicano le disposizioni

relative al preavviso minimo ed alla indicazione della durata, fermo restando l'obbligo di garantire le prestazioni indispensabili previste dal presente accordo.

4. Al fine di consentire un'applicazione delle regole relative alla oggettiva rarefazione degli scioperi rispettosa della garanzia di libero esercizio dell'attività sindacale e di evitare altresì il ricorso a forme sleali di azione sindacale, il *preavviso* non può essere superiore a 30 giorni.

Art. 9 Informazioni all'utenza

1. Le Aziende comunicano agli utenti, nelle forme più adeguate, almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, il momento iniziale e finale dell'astensione ed i servizi che saranno garantiti.
2. In occasione di scioperi a valenza nazionale con astensione della prestazione ordinaria riguardanti l'intero settore elettrico e proclamati congiuntamente da FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILTEC-UIL, verrà data dalle OO.SS. Nazionali adeguata e congiunta informazione al pubblico a mezzo stampa, cui potrà eventualmente seguire informazione delle Parti datoriali.

   L'informazione, a cura dell'Associazione (o Federazione) imprenditoriale firmataria del CCNL, effettuata tramite un quotidiano a diffusione nazionale e contenuta in ragionevoli limiti di spazio, espliciterà sinteticamente la causa dello sciopero.

   Detta informazione dovrà avvenire entro il termine massimo di 5 giorni antecedenti l'avvio dell'effeltiva astensione dal lavoro ed il relativo onere economico sarà sostenuto attingendo dalle risorse di cui al Fondo previsto dall'art. 2.5, comma 2 del presente accordo.

   Le Parti convengono che l'informazione al pubblico come sopra regolata, si inserisce nell'ambito dei principi ispiratori dell'accordo del suo complesso: esse, con particolare riferimento all'attenzione dovuta alle esigenze della clientela, nel rispetto delle specifiche prerogative e ruoli, si impegnano a promuovere tale attenzione anche nell'ambito della gestione dei momenti di conflitto.

   Conseguentemente l'informazione al pubblico disciplinata dal presente accordo non dovrà in alcun modo e per qualsiasi ragione o causa, travalicare le finalità e gli ambiti a cui essa è preordinata, nonché risultare offensiva o diffamatoria della reputazione delle parti e/o dei soggetti che le rappresentano nella gestione delle relative relazioni.

Art. 10 Revoca tempestiva dello sciopero

1. La revoca, la sospensione o il rinvio spontanei dello sciopero proclamato devono avvenire almeno 5 giorni prima della data prevista per lo sciopero. In conformità alla disposizione legislativa vigente, il superamento di tale limite è consentito quando sia raggiunto un accordo tra le Parti, ovvero quando la revoca, la sospensione o il rinvio dello sciopero siano giustificati da un intervento della Commissione di Garanzia, dell'Autorità competente

alla precettazione ai sensi dell'art. 8 della stessa legge o dalla dichiarazione di incompatibilità avanzata dall'Ente preposto al Dispacciamento.

2. Inoltre, le strutture sindacali competenti, su richiesta delle Aziende, sono impegnate ad evitare e/o sospendere immediatamente gli scioperi di qualsiasi genere in caso di disservizi, calamità naturali o altri eventi che richiedano tempestivi interventi per la realizzazione di quanto previsto dal presente accordo.
   A tal fine, le predette strutture sindacali assicureranno la possibilità di essere rintracciate, nella persona di un Segretario a ciò delegato, durante l'intero periodo di effettuazione dello sciopero; anche in questa ipotesi sarà cura della competente Direzione aziendale rintracciare i lavoratori interessati.

Art. 11 Periodi di franchigia

1. Non saranno effettuati scioperi in concomitanza con manifestazioni di rilevante importanza nazionale e internazionale nonché in concomitanza con:
   - la settimana di Pasqua (dal martedì che precede al martedì che segue);
   - il periodo che va dal 20 dicembre al 6 gennaio;
   - la settimana coincidente con qualsiasi tipo di elezione/referendum, coincidenti con l'area territoriale dello sciopero , dal terzo giorno precedente il primo giorno di votazione (e, dunque, a partire dal giovedì che precede la domenica nella quale si effettuano le consultazioni) al terzo giorno successivo al primo giorno di votazione (e , dunque , fino al mercoledì successivo alla domenica nella quale si vota) .

Art. 12 Dichiarazione finale

Le Parti si danno atto di aver rispettato, con il presente testo, i vincoli posti dalla legge tenendo conto dei vincoli di sicurezza di tutte le componenti del sistema elettrico nazionale.
Le disposizioni relative al preavviso previste dal presente accordo trovano attuazione per tutto il personale delle aziende alle quali si applica il CCNL elettrici; ove il CCNL sia applicato ad addetti a servizi diversi da quello elettrico, le Aziende, previa informazione delle OO.SS. locali, attueranno il presente accordo opportunamente adattato agli altri servizi e tenendo conto degli accordi nazionali eventualmente sottoscritti nei corrispondenti settori quanto alle prestazioni indispensabili.
Il presente verbale d'accordo manterrà la sua efficacia fino a quando disdettato e sostituito da diverso accordo e viene trasmesso alla Commissione di Garanzia per l'attuazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali per la relativa valutazione di idoneità.

Data
[la proclamazione deve pervenire nel rispetto del preavviso 10 giorni]

Destinatari

Ciascuna Società interessata dalla proclamazione di sciopero
Società ....

In caso di sciopero nazionale/settore
Assoelettrica
Federutility

In caso di sciopero riguardante impianti di Produzione
Terna – Dispacciamento Rete Nazionale

Commissione di Garanzia per lo sciopero

Autorità Competente
Scioperi nazionali
Ministero Sviluppo Economico
e p.c. Ministero del Lavoro
Scioperi locali
Prefettura di .....

Oggetto: proclamazione sciopero per il ...*(indicare data effettuazione sciopero)* **[oppure:** adesione allo sciopero generale proclamato da .... per il ...**]**

La scrivente ... *(indicare l'Organizzazione sindacale proclamante, precisando livello: es. Segreteria Nazionale, Regionale, ecc.)*,

a seguito dell'esito negativo del tentativo preventivo di conciliazione svoltosi in data ... innanzi ... *(indicare Ministero del Lavoro se trattasi di sciopero avente rilievo nazionale o Prefettura interessata in caso di sciopero avente rilievo locale o sede aziendale qualora siano state attivate le procedure di raffreddamento e conciliazione previste dall'accordo sullo sciopero)*[1]
oppure: in adesione allo sciopero proclamato da ... *(indicare la Confederazione Sindacale proclamante, in caso di sciopero generale non è previsto lo svolgimento del raffreddamento)*[2]

a motivo di ... *(indicare le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro)*,

proclama lo sciopero dei lavoratori di ... *(indicare l'unità organizzativa interessata)* per il giorno ...*(indicare la data di effettuazione dello sciopero)* per ... *(indicare la durata:es. per l'intera giornata lavorativa oppure per le prime/ultime n. ... ore oppure dalle... alle..., ecc.)* e con le seguenti modalità: *(indicare le modalità dello sciopero, es . precisazioni su lavori turnisti, par time).*

Durante lo sciopero sono garantite le prestazioni di cui all'accordo sulla regolamentazione del diritto di sciopero nel settore elettrico e sono esentati i lavoratori ivi previsti; i lavoratori reperibili nella giornata interessata dallo sciopero, pur avendo diritto di sospendere la normale prestazione, hanno l'obbligo di assicurare la reperibilità garantendola durante il periodo orario dello sciopero stesso.

Vi comunichiamo il/i nominativo/i del/i referente/i sindacale/i rintracciabile/i durante lo sciopero (*indicare nominativo/i e recapito telefonico cellulare)*

Organizzazione sindacale proclamante *(denominazione/livello)*

soggetti firmatari *(in modo leggibile)*

(1) Nell'ipotesi in cui le procedure non si siano svolte per la mancata convocazione da parte dell'autorità amministrativa o dell'azienda, devono essere indicate ed allegate le domande di attivazione delle procedure comunque inoltrate
(2) la proclamazione in i adesione deve rispettare il preavviso e data, durata, modalità, motivazioni devono essere conformi a quelli indicati dai soggetti proclamanti

Data

[Nel caso in cui la proclamazione della seconda astensione dal lavoro straordinario sia intervenuta durante o successivamente alla fine della prima astensione, le due azioni di sciopero si considerano distinte, qualora la seconda proclamazione assicuri comunque un intervallo di almeno 10 giorni dopo l'effettuazione del primo]

Destinatari

Ciascuna Società interessata dalla proclamazione di sciopero
Società ....

In caso di sciopero nazionale/settore
Assoelettrica
Federutility

In caso di sciopero riguardante impianti di Produzione
Terna – Dispacciamento Rete Nazionale

Commissione di Garanzia per lo sciopero

Autorità Competente
Scioperi nazionali
Ministero Sviluppo Economico
e p.c. Ministero del Lavoro
Scioperi locali
Prefettura di .....

Oggetto: proclamazione sciopero dello straordinario dal ... al ... (*indicare periodo di effettuazione sciopero)*

La scrivente ... *(indicare l'Organizzazione sindacale proclamante, precisando livello: es. Segreteria Nazionale, Regionale, ecc.),*

a seguito dell'esito negativo del tentativo preventivo di conciliazione svoltosi in data ... innanzi ... *(indicare Ministero del Lavoro se trattasi di sciopero avente rilievo nazionale o Prefettura interessata in caso di sciopero avente rilievo locale o sede aziendale qualora siano state attivate le procedure di raffreddamento e conciliazione previste dall'accordo sullo sciopero)*[1]

a motivo di ... *(indicare le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro)*,

proclama lo sciopero delle prestazioni di lavoro straordinario programmato dei lavoratori di ... *(indicare l'unità organizzativa interessata)* per il giorno ...*(indicare la data di effettuazione dello sciopero)* per ... *(indicare la durata non può essere superiore ai 30 giorni)* e con le seguenti modalità: *(indicare le modalità dello sciopero, es . precisazioni su lavori turnisti, par time)*[2].

Durante lo sciopero sono comunque garantite le prestazioni al di fuori del normale orario di lavoro finalizzate a garantire la continuità del servizio e della sicurezza del sistema elettrico nei confronti di tutti gli utenti come previsto dall'accordo sulla regolamentazione del diritto di sciopero nel settore elettrico.

Vi comunichiamo il/i nominativo/i del/i referente/i sindacale/i rintracciabile/i durante lo sciopero (*indicare nominativo/i e recapito telefonico cellulare)*

Organizzazione sindacale proclamante *(denominazione/livello)*

soggetti firmatari (*in modo leggibile)*

---

(1) Nell'ipotesi in cui le procedure non si siano svolte per la mancata convocazione da parte dell'autorità amministrativa o dell'azienda, devono essere indicate ed allegate le domande di attivazione delle procedure comunque inoltrate

(2) Qualora si proclami anche una astensione dal lavoro ordinario, l'effettuazione di quest'ultima deve essere collocata nel periodo già interessato dallo sciopero dello straordinario

Allegati

Apprendistato professionalizzante
Fac-simile di Piano formativo individuale

Piano formativo individuale relativo all'assunzione del/la Sig/ra: .....

1. AZIENDA

Ragione sociale ..... sede *(indirizzo)* .....

CAP *(Comune)* ..... .partita IVA .....

codice fiscale ..... Telefono ..... Fax ..... e-mail .....

Legale rappresentante (nome e cognome) .....

2. APPRENDISTA

Dati anagrafici

Cognome e nome ..... codice fiscale .....

Cittadinanza ..... Scadenza permesso di soggiorno (*nel caso di stranieri*) .....

nato a ..... il .....

Residenza/domicilio ..... Prov. ..... Via .....

telefono ..... fax ..... e-mail .....

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi ....

Esperienze lavorative .....

periodi di apprendistato svolti dal .... al .....

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato .

a) .....
b) .....
c) .....

Aspetti normativi

Data di assunzione .....
Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire .....
Durata .....
Livello di inquadramento iniziale .....
Livello di inquadramento finale .....

3. TUTOR

Tutor aziendale Sig. /Sig.ra .....

Codice Fiscale ..... Categoria/Livello di inquadramento .....

4. CONTENUTI FORMATIVI

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale, nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto . La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue .

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1) .....
2).....
3).....
4).....
5).....
6).....
7).....

5. ARTICOLAZIONE E MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE *(è possibile barrare più opzioni)*

☐ On the job
☐ Affiancamento
☐ Esercitazioni di gruppo
☐ Testimonianze
☐ Action learning
☐ Visite aziendali
☐ (... altro)

Data ....

Firma Azienda

Firma lavoratore

Contratto di apprendistato professionalizzante e Piano Formativo Individuale del Sig. xxxxxxxxxxxxx

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA SVOLTA

(da consegnare al lavoratore al termine del contratto di apprendistato)

DATI APPRENDISTA/AZIENDA

APPRENDISTA

NOME E COGNOME _____

CODICE FISCALE _____

LUOGO E DATA DI NASCITA _____ - / /

RESIDENTE IN _____

VIA _____

TITOLO DI STUDIO _____

ASSUNTO CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DAL _____/ / _____ AL ____ / / _____

QUALIFICA CONSEGUITA AL TERMINE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO____ - / /

AZIENDA

RAGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO

TELEFONO _____ FAX _____

E-MAIL _____

NOMINATIVO DEL TUTOR _____

RUOLO DEL TUTOR IN AZIENDA _____

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO: 1 ANNO						
COMPETENZE RELATIVE AL PROFILO FORMATIVO DI APPARTENENZA (con riferimento al Piano Formativo Individuale)	DATA: Da	DATA: A	SEDE	ORE	GIORNI	MODALITA' DIDATTICA
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				

FIRMA TUTOR AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA (A cura PO) _____

FIRMA APPRENDISTA _____

DATA _____

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO: 2 ANNO						
COMPETENZE RELATIVE AL PROFILO FORMATIVO DI APPARTENENZA (con riferimento al Piano Formativo Individuale)	DATA Da	DATA A	SEDE	ORE	GIORNI	MODALITÀ DIDATTICA

FIRMA TUTOR AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA (A cura PO) _____

FIRMA APPRENDISTA _____

DATA _____

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO: 3 ANNO						
COMPETENZE RELATIVE AL PROFILO FORMATIVO DI APPARTENENZA (con riferimento al Piano Formativo individuale)	DATA Da	DATA A	SEDE	ORE	GIORNI	MODALITÀ DIDATTICA

FIRMA TUTOR AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA (A cura PO) _____

FIRMA APPRENDISTA _____

DATA _____

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
PROGETTI FORMATIVI RIFERITI ALLE QUALIFICHE
INDICATE ALL'ART. 13 CCNL DEI LAVORATORI ELETTRICI

Qualifica corrispondente a mansioni di categoria A1

- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implichino responsabilità di identico livello"

Qualifica corrispondente a mansioni di categoria B1

- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Impiegato di concetto"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto tecnico"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto commerciale"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto amministrativo"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto informatico"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto conduzione impianti"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto tecnico fonti rinnovabili"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto dispacciamento"

Qualifica corrispondente a mansioni di categoria CS

- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Operatore qualificato perforazione" (area geotermica)
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione: "Elettricista qualificato"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione: "Elettricista qualificato CAT"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Manutentore qualificato stazioni, linee"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Manutentore qualificato produzione" (area idroelettrica)
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Manutentore qualificato produzione" (area geotermica)
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Manutentore qualificato produzione" (area termoelettrica)
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto segreteria con mansioni d'ordine"

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implichino responsabilità di identico livello"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implichino responsabilità di identico livello"
Durata dell'apprendistato	26/24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Corso di lingua — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi del programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di "Impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implichino responsabilità di identico livello" sono articolati in: - Moduli formativi finalizzati all'acquisizione delle competenze tecnico professionali specifiche dell'Area funzionale di destinazione dell'apprendista - Modulo di sviluppo di competenze trasversali
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento–sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Impiegato di concetto"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Impiegato di concetto"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Elaborare documenti, grafici e tabelle – Gestire correttamente il rapporto di lavoro – Utilizzare e aggiornare schedari e archivi elettronici – Accedere a reti intranet/internet – Realizzare semplici pagine web – Operare nell'ambito delle prassi organizzative poste in essere – Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali e nel contesto in cui opera – Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico-professionale* per il conseguimento della qualifica di *Impiegato di concetto* riguardano i seguenti ambiti tematici: – Il settore elettrico – Legislazione del lavoro – Amministrazione del personale/documenti amministrativi /commerciali – Norme e procedure di legge e aziendali in materia di sicurezza e tutela ambientale
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche, lezioni ed esercitazioni. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività.

	Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto tecnico"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto tecnico"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	- Acquisire la conoscenza completa di tutti i processi lavorativi specifici della distribuzione - Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle procedure informatiche dell'area tecnica - Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle attività di progettazione, manutenzione e conduzione impianti , esecuzione lavori - Acquisire le conoscenze delle principali normative in materia di sicurezza sul lavoro
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di formazione tecnico professionale per il conseguimento della qualifica di "***Addetto tecnico***" sono: — Impiantistica della rete di distribuzione — Progettazione impianti — Esecuzione lavori — Manutenzione linee e cabine — Sistema Gestione Manutenzione — Telecontrollo e automazione — Contatore Elettronico — Appalti e gestione materiali — Sistemi informatici a supporto dell'attività tecnica e gestionale — Aspetti gestionali e applicativi delle PRE —
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle

	competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto commerciale"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	**"Addetto commerciale"**
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Orientarsi nel contesto organizzativo – Affrontare l'esecuzione delle attività di gestione commerciale del cliente – Gestire la relazione con il cliente – Conoscere e operare con il Customer Relationship Management – Conoscere e operare con i programmi standard di Office Automation (Outlook, Internet Explorer, Word, Excel)
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	Competenze in materia di sicurezza sul lavoro Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro Competenze in materia di organizzazione ed economia Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Addetto commerciale* sono: ***Il contratto, Il contratto di fornitura di energia elettrica, il sistema elettrico*** **:** – Il contratto: fonti giuridiche e elementi del contratto – Il contratto di fornitura di energia elettrica: aspetti legali e commerciali – Elementi del contratto di energia elettrica (potenza impegnata e disponibile, tensione, scadenza) – Applicabilità contratto uso domestico – Documentazione contrattuale (comprese nozioni normativa edilizia) – Nozioni di elettrotecnica di base – Il sistema elettrico: Impianti, Linee e Cabine e Prese – I complessi di misura e il contatore elettronico – Elementi di base di lavori semplici e lavori complessi – La delibera dell'Autorità n. 155/02 – nozioni base ***Customer Relationship Management (CRM) e sistemi di interazione con il Cliente*** – L'organizzazione per processi e le norme ISO – I processi lavorativi di Contact Center e UTC – Il CRM. Filosofia e funzionamento – I sistemi di gestione automatica dell'interazione con il Cliente: barra telefonica/documentale, IVR, sportello on line, ecc.

	– I sottosistemi informatizzati per la gestione delle operatività commerciali – Il Knowledge and Tutoring (KBMS) – Il contratto di energia elettrica a sistema CRM (concetto di contatto, ricerca cliente, criteri di ricerca, creazione cliente, maschere di consultazione, identificazione forniture uso domestico) – Esercitazioni a sistema CRM ***Contributi di allacciamento, tariffe e criteri di fatturazione*** – Oneri di attivazione – Contributi di allacciamento – Trattamento fiscale – Esercitazioni determinazione contributi di allacciamento – Criteri di fatturazione (ciclicità di fatturazione e lettura) – Opzioni tariffarie: concetti generali e usi domestici – Consulenza uso domestico – uso simulatore – Uso strumenti e illustrazione KBMS – Esercitazioni di navigazione in KBMS – Esercitazioni a sistema CRM (volture, subentri e modifiche contratti uso domestico) – Modifiche dati in archivio – Uniformità comportamentali da KBMS – Legislazione urbanistica (Legge 47/1985 - leggi regionali – TU, ecc.) – Richieste di nuovo allacciamento: preaccettazione e emissione preventivo – Esercitazioni a sistema – Delibera 201/99 e delibera 4/04 – Lavorazione corrispondenza inbound: stipula contratti e istanze (coda IST) – Esercitazioni a sistema CRM e di lavorazione coda IST ***Contratti e fatturazione elettrico e gas*** – Opzioni tariffarie contratti Usi Diversi – Volture e subentri Altri Usi – La fattura e il sistema di fatturazione – Consultazione da sistema CRM di fatture – Modifiche dati in fattura (recapito, anagrafica, condizioni contrattuali, cessazioni, ecc.) – Letture dei contatori: inserimento lettura e rettifiche di letture errate – Esercitazione di lavorazione letture da IVR, e call list – Forniture per cantiere – Forniture straordinarie e fatturato locale – Esercitazioni a sistema ***Commerciale specialistica*** – La qualità commerciale – approfondimenti, ICSE – Evasione preventivi ***Gestione del credito*** – Nozioni base del credito (definizione e classificazione) – Gestione del fatturato e credito RAP – La domiciliazione bancaria postale e con carta di credito – Esercitazioni di prenotazione e revoca domiciliazione bancaria – Processo di rifatturazione (sospensiva e compensazione automatica)

	– Normativa di gestione morosi e DIM DIC PAG integrato CRM/EGC – Rateizzazioni – teoria ed esercitazioni – EGC: illustrazione maschere di consultazione – Esercitazioni di ricerca e navigazione in EGC – CVA modalità accesso, consultazione e ricerca ***Customer Service, Customer Care*** – Comunicazione e relazione – Customer care – Ascolto attivo – La qualità del servizio – La gestione dei rapporti interpersonali – Lavorare in team – La gestione dei reclami ***Office Automation*** – Introduzione al PC e ai programmi applicativi – Windows base e avanzato – Outlook – base e avanzato – Word – base e avanzato – Excel – base e avanzato
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi ed attività e il raggiungimento di capacità autonoma di gestione dei clienti. Le attività d'aula comprendono: lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a familiarizzare con il linguaggio commerciale e il sistema, al progressivo consolidamento dell'apprendimento delle conoscenze, delle capacità e dei comportamenti e allo svolgimento di attività lavorative in autonomia, pur se semplici. Il training on the job permette all'apprendista di svolgere attività, via via più complesse, con la garanzia e sicurezza di poter verificare, in tempo reale, dubbi o incertezze, nel rispetto e nell'interesse del cliente e dell'azienda. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto amministrativo"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto amministrativo"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Fornire supporto operativo alla gestione dei sistemi contabili, dei processi di gestione dei cicli passivo e attivo e del processo fiscale
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Addetto amministrativo* sono: - Principi contabili - Sistemi di definizione, gestione e aggiornamento del piano dei conti - Principi di gestione contabile del ciclo passivo e attivo - Sistemi informativi aziendali di supporto - Aspetti fiscali
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto informatico"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Addetto informatico
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	- Utilizzare i principali prodotti di Office Automation. - Sviluppare e manutenere applicativi software in diversi ambienti operativi in ambito informatico distribuito. - Definire le basi dati aziendali allo scopo di ottimizzare i flussi informativi. - Sviluppare una conoscenza di base del mercato dell'energia, dagli aspetti specifici della catena del valore agli aspetti regolatori e legislativi. - Apprendere i processi produttivi tipici dello sviluppo dei sistemi informativi, nei suoi risvolti di manutenzione di un sistema o di progettazione e realizzazione di nuovi sistemi e funzionalità.
Contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Addetto informatico* sono: – Prodotti Office: Excel, Access, Outlook, Power Point, Word – Principali moduli SAP: HR, FI, CO, MM, SD – Ambienti Operativi (in ambito distribuito): piattaforma Windows, Unix, Zos – Linguaggi di programmazione 1 e 2: Vbasic, Java, Asp, Html, C, C++, JCL, Cobol – Regole di base per la definizione di Base Dati – Data Base: Oracle, SQL Server
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni

	a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazioni on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Acquisizione delle conoscenze/competenze per la valutazione delle condizioni tecniche degli elettrodotti (linee) o degli impianti (stazioni) – Acquisizione delle conoscenze/competenze per la valutazione dell'affidabilità dei componenti del sistema elettrico e controlli e collaudi di materiali, apparecchiature e impianti – Acquisizione delle conoscenze/competenze per l'individuazione e pianificazione degli interventi di manutenzione – Acquisizione delle conoscenze/competenze per il coordinamento del personale operativo
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti* sono suddivisi in tre ambiti tematici: ***Salute e Sicurezza del lavoro*** – Disposizioni prevenzione rischio elettrico – Protocollo di intesa per la prevenzione del rischio elettrico negli impianti elettrici a confine ***Operation & Manutenzione*** – Automatismi per le stazioni elettriche AT – Sistemi di protezione delle linee elettriche AT – Fondamenti di telecontrollo – Sistemi di automazione stazioni – Guida alla manutenzione impianti – Guida ai criteri di progettazione impianti – Introduzione ai lavori sotto tensione – MBI stazioni/linee (Sistema per l'ingegneria della manutenzione) – SICAS (Sistema digitale di protezione comando e controllo delle stazioni)

	– GIS (Sistema Georeferenziato impianti) – Palmare – Onde convogliate analogiche e digitali – Sistema di Gestione Qualità: Impostazione e singoli processi (Mantenimento,Conduzione, Sviluppo) ***Information Technology*** – Applicativi per la progettazione: Polluce, Aeropolis, Estor/Ares; Autocad – MS Project, Office Automation (Excel, Word, Power Point, Outlook) – SAP GLOBAL: introduzione – SAP GLOBAL: Modulo PS – SAP GLOBAL: Modulo PM – SAP GLOBAL: Modulo MM – Principi avanzati di routing e personalizzazione remotizzata Router – Modalità di individuazione e soluzione di anomalie su rete – Concetti Client/Server e Internetwork disegn per progettazione reti Nozioni fondamentali linguaggi e applicazioni WEB
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento - presso le unità operative di appartenenza e presso unità collegate a quella di appartenenza con la finalità di promuovere la conoscenza del contesto e lo sviluppo dell'integrazione interfunzionale - esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi ed attività. Le attività d'aula comprendono: lezioni teoriche, lezioni a sistema, esercitazioni pratiche. Le attività di affiancamento addestrativo operative presso l'unità di appartenenza sono finalizzate al progressivo di consolidamento dell'apprendimento delle conoscenze, delle capacità e dei comportamenti e allo svolgimento di attività lavorative in autonomia, pur se semplici. Il training on the job permette all'apprendista di svolgere attività, via via più complesse, con la garanzia e sicurezza di *poter verificare, in tempo reale, dubbi o incertezze.*

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto conduzione impianti"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto conduzione impianti"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Effettuare in autonomia manovre correnti (esercizio ordinario) secondo le norme e prescrizioni di esercizio – Effettuare, secondo le indicazioni del Responsabile del Turno, manovre finalizzate agli assetti impiantistici individuati – Leggere, raccogliere dati e verificare i parametri di funzionamento degli impianti, al fine di appurare la corretta applicazione delle indicazioni del Responsabile – Segnalare guasti e avarie secondo norme e procedure in essere
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Addetto conduzione impianti* sono: – Nozioni di elettrotecnica, termodinamica, macchine, chimica, combustione e regolazione – Gli impianti a funzionalità chimica, con particolare riguardo agli impianti di trattamento delle acque e di condizionamento del ciclo – Procedure e tecniche di monitoraggio impiantistico (verifica della funzionalità degli impianti e controlli specialistici)
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema. Le attività di affiancamento passivo e attivo - da svolgere in impianti termoelettrici – sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà impiantistica.

	Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle linee di turno. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto tecnico fonti rinnovabili"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto tecnico fonti rinnovabili"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	- Supportare l'attività tecnica di analisi della documentazione dei progetti per la qualifica degli impianti alimentati da fonti rinnovabili finalizzata al rilascio dei certificati verdi - Supportare l'attività tecnica di riconoscimento degli impianti di cogenerazione ad alta efficienza - Supportare l'attività tecnica istruttoria prevista per il riconoscimento degli impianti fotovoltaici ammessi all'incentivazione in conto energia - Supportare l'attività di verifica sui siti degli impianti alimentati da fonti rinnovabili e sugli impianti fotovoltaici per il controllo delle condizioni previste dalla normativa vigente per l'ammissione ai diversi tipi di incentivazione - Supportare la gestione dei rapporti con i soggetti che richiedono l'ammissione all'incentivazione degli impianti fotovoltaici sia nella fase istruttoria che nella successiva fase del rilascio dell'incentivazione economica - Supportare la gestione del rilascio dell'incentivazione economica degli impianti a fonti rinnovabili con il sistema dei certificati verdi e con il conto energia per gli impianti fotovoltaici - Provvedere al caricamento dei dati tecnici e commerciali nei sistemi informativi aziendali deputati alla gestione delle incentivazioni delle fonti rinnovabili e al riconoscimento della cogenerazione (Sistemi RINNOVA, SOLE, RICOGE)
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico-professionale* per il conseguimento della qualifica di *Addetto tecnico fonti rinnovabili* sono: - Cenni agli impianti di produzione alimentati da fonti rinnovabili - Verifiche sugli impianti di produzione alimentati da fonti rinnovabili e di cogenerazione - Cenni al settore elettrico - Mercato elettrico (corso base) - Mercato dell'energia da fonti rinnovabili - acquisto e

	vendita (corso base) – Regimi di sostegno all'uso razionale dell'energia (corso base) – Regimi di sostegno all'uso razionale dell'energia (corso avanzato) 1. Certificati Verdi 2. Certificati Bianchi 3. Emission trading 4. CIP 6 5. Cogenerazione – Normativa tecnica nazionale e internazionale con particolare riferimento alle deliberazioni dell'Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas relative al mercato delle energie rinnovabili – Elementi di economia (corso base)
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema e sono integrate da visite ad una centrale di produzione ed alla sala del mercato elettrico. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Il percorso è completato da sessioni di coaching, finalizzate all'apprendimento, alla condivisione e alla simulazione di possibili scenari futuri relativi alle evoluzioni nell'ambito del settore elettrico/fonti rinnovabili. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto dispacciamento"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto dispacciamento"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Conoscere le caratteristiche peculiari di : • Mercato elettrico • Rete di trasmissione nazionale • Codice di rete • Criteri di esercizio – Utilizzare il sistema di controllo e le procedure relative al sistema elettrico – Applicare tecniche di reporting ed elaborare dati di esercizio
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Addetto dispacciamento* riguardano l'ambito tematico indicato e sono articolati come segue: ***Operation*** – Architettura del mercato elettrico – Rete di trasmissione nazionale e schemi di esercizio – Codice di rete – Elementi di programmazione settimanale e giornaliera delle risorse di produzione per l'attività di dispacciamento – Programmazione delle indisponibilità degli elementi di rete – Sistema di controllo in tempo reale – Criteri di esercizio in sicurezza del sistema elettrico nazionale – Analisi ed elaborazione dati di esercizio – Procedure e istruzioni operative in condizioni di funzionamento normale e in emergenza del sistema elettrico nazionale – Gestione dell'interconnessione con l'estero – Reporting

Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job. Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema e sono integrate da visite alla sala controllo ed alla sala del mercato elettrico. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Operatore qualificato perforazione" (area geotermica)**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Operatore qualificato perforazione" (area geotermica)
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Acquisire la conoscenza di base delle tecniche di manutenzione ed esercizio degli impianti di perforazione – Acquisire la conoscenza di base delle caratteristiche tecniche, progettuali e costruttive dei pozzi – Acquisire la conoscenza di base dalla normativa inerente la prevenzione incidenti ed infortuni, rapporti con gli enti di controllo e prevenzione rischi ambientali – Acquisire la conoscenza delle normative di esercizio e manutenzione degli impianti di perforazione
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I moduli formativi che compongono il programma di *formazione tecnico-professionale* per il conseguimento della qualifica di *Operatore qualificato perforazione (area geotermica)* sono suddivisi in quattro ambiti tematici: ***Impianti di perforazione*** – Principali caratteristiche costruttive impianti di perforazione – Principali caratteristiche macchinari ed attrezzature di perforazione ***Problematiche di esercizio degli impianti di perforazione*** – Normative di legge riguardanti le postazioni degli impianti di perforazione – Modo di operare in ambito aziendale nel campo della perforazione – Problematiche inerenti la conduzione degli impianti di perforazione in condizioni normali e di emergenza ***Problematiche di manutenzione degli impianti di perforazione*** – Caratteristiche generali del macchinario – Problematiche di manutenzione del macchinario principale degli organi di manovra

	Contenuti tecnico pratici – Carico e scarico materiali tubolari – Utilizzo estintori, autorespiratori, carrelli elevatori, ponteggi mobili – Imbracatura per lavori in altezza
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi con finalità didattica e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa in situazione di massima sicurezza ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa. Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Elettricista qualificato"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Elettricista qualificato"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	— Affrontare in autonomia l'esecuzione in sicurezza di qualsiasi attività operativa della distribuzione — Valutare i rischi elettrici connessi con il lavoro e mettere in atto le misure idonee per ridurli od eliminarli — Gestire le situazioni di emergenza
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di formazione \tecnico professionale per il conseguimento della qualifica di Elettricista qualificato sono suddivisi in cinque ambiti tematici: ***Lavori BT fuori tensione*** - Nozioni di elettrotecnica di base - Sicurezza sul lavoro - Prevenzione del rischio elettrico - Norme CEI EN 50110 - Dispositivi di protezione individuale - Attrezzatura individuale e di squadra - Imbracature e movimentazione dei carichi - Predisposizione di un cantiere - Lavori in elevazione - Uso dell'autocesto - Impiantistica BT - Caratteristiche, impiego e messa in opera di linee aeree ed interrate - Caratteristiche e posa di gruppi di misura ***Lavori MT fuori tensione*** - Prevenzione del rischio elettrico - Norme CEI EN 50110 -Impiantistica MT della distribuzione -Montaggio ed armamento linea MT -Linee MT in cavi sotterranei -Giunti e terminali MT -Demolizione linee aeree e sotterranee -Montaggio di PTP -Cabine secondarie -Manovre in cabine

	Lavori BT sotto tensione - Prevenzione del rischio elettrico - Norme CEI EN 50110 - Tipologia dei lavori BT sotto tensione - Esercitazioni sulle principali attività previste dall'allegato A della PRE ***Preposto per la conduzione dei lavori*** – Attività da monoperatore su gruppi di misura – Gestione dei piani di lavoro – Conduzione di piccoli gruppi di lavoro – Gestione di guasti ed emergenze – Manovre in cabina – Rapporti con le imprese – Consegna impianti in sicurezza ***Tematiche relazionali*** — Rapporto con il cliente — Rapporti interpersonali — La comunicazione nel gruppo di lavoro — La gestione dei conflitti
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi in cantiere didattico e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa di cantiere in situazione di massima sicurezza e una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa. Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono di norma schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze delle conoscenze e capacità, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Elettricista qualificato CAT"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Elettricista qualificato CAT"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	— Affrontare in autonomia l'esecuzione in sicurezza di qualsiasi attività operativa della distribuzione — Valutare i rischi elettrici connessi con il lavoro e mettere in atto le misure idonee per ridurli od eliminarli — Gestire le situazioni di emergenza
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di formazione \tecnico professionale per il conseguimento della qualifica di Elettricista qualificato CAT sono suddivisi in sei ambiti tematici: ***Lavori BT fuori tensione*** - Nozioni di elettrotecnica di base - Sicurezza sul lavoro - Prevenzione del rischio elettrico - Norme CEI EN 50110 - Dispositivi di protezione individuale - Attrezzatura individuale e di squadra - Imbracature e movimentazione dei carichi - Predisposizione di un cantiere - Lavori in elevazione - Impiantistica BT - Caratteristiche, impiego e messa in opera di linee aeree - Caratteristiche e posa di gruppi di misura ***Lavori MT fuori tensione*** - Prevenzione del rischio elettrico - Norme CEI EN 50110 - Impiantistica MT - Montaggio ed armamento linea aerea MT - Linee MT in cavi sotterranei - Giunti e terminali MT ***Lavori AT*** - Prevenzione del rischio elettrico - Norme CEI EN 50110

	– Struttura e componenti della cabina primaria – Trasformatori – Interruttori AT/MT – Protezioni AT/MT – Impianti di terra – Tipologia dei lavori AT – Telecontrollo e automazione – Bobina di Petersen – Servizi ausiliari – Sistema di gestione e manutenzione AT ***Lavori BT sotto tensione*** – Prevenzione del rischio elettrico – Norme CEI EN 50110 – Tipologia dei lavori BT sotto tensione – Circuiti di regolazione e ausiliari in cabine primarie – Controllo, verifica e sostituzione batterie ed accumulatori in CP ***Preposto per la conduzione dei lavori*** – Comprensione e gestione dei piani di lavoro – Conduzione di piccoli gruppi di lavoro – Gestione di guasti ed emergenze – Manovre in cabina – Rapporti con le imprese – Consegna impianti in sicurezza ***Tematiche relazionali*** – Rapporto con il cliente – Rapporti interpersonali – La comunicazione nel gruppo di lavoro – La gestione dei conflitti
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi in cantiere didattico e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa di cantiere in situazione di massima sicurezza e una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa. Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono di norma schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze delle conoscenze e capacità, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Manutentore qualificato stazioni, linee"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Manutentore qualificato stazioni, linee"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Acquisire le conoscenze/competenze per lo svolgimento delle attività di esercizio e manutenzione di elettrodotti AT (ispezione, controlli tecnici e specialistici, manutenzione ordinaria e straordinaria) nell'ambito di Gruppi operativi – Acquisire le conoscenze/competenze per lo svolgimento delle attività di esercizio e manutenzione di stazioni elettriche e impianti AT (effettuazione di manovre, controlli e interventi di manutenzione di apparecchiature e sistemi) nell'ambito di Gruppi operativi
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I moduli formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Manutentore qualificato stazioni e linee* sono suddivisi in tre ambiti tematici: ***Salute e Sicurezza del lavoro*** – Disposizioni prevenzione rischio elettrico – Protocollo di intesa per la prevenzione del rischio elettrico negli impianti elettrici a confine ***Operation & Manutenzione*** – Automatismi per le stazioni elettriche AT – Sistemi di protezione delle linee elettriche AT – Lavori e controlli linee – Lavori e controlli apparecchiature – GPRS (per alimentazione Sistema Georeferenziato impianti – GIS) – Palmare (per alimentazione Sistema di ingegneria della manutenzione - MBI) – SICAS:riflessi operativi - Sistema digitale di protezione comando e controllo delle stazioni – Tecniche di prelievo olio isolante e gas liberi – Sistema di Gestione Qualità: riflessi operativi ***Information Technology*** – SAP GLOBAL: introduzione

	– SAP GLOBAL: riflessi operativi – Office Automation (Excel, Word, Power Point, Outlook)
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi con finalità didattica e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza e presso unità collegate a quella di appartenenza con la finalità di promuovere la conoscenza del contesto e lo sviluppo dell'integrazione interfunzionale. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa in situazione di massima sicurezza ed una parte operativa in affiancamento - con finalità addestrativo operative, anche presso unità collegate a quella di appartenenza - coordinata dal responsabile diretto della risorsa. Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Manutentore qualificato produzione" (area idroelettrica)**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Manutentore produzione" (area idroelettrica)
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Acquisire il know how fondamentale per l'esercizio, la conduzione e la manutenzione degli impianti di produzione – Acquisire le tecniche e le procedure di programmazione ed esecuzione delle attività di manutenzione e mantenimento della funzionalità degli impianti – Acquisire la conoscenza di base degli standard di qualità previsti per l'esercizio, la conduzione e la manutenzione degli impianti di produzione – Acquisire la conoscenza di base delle norme in materia di sicurezza e tutela ambientale – Acquisire la conoscenza di base delle tecniche e modalità di misura, verifica e controllo delle prestazioni degli impianti in esercizio o da avviare nel rispetto degli adempimenti legislativi
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I moduli formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Manutentore produzione (area idroelettrica)* sono suddivisi in tre ambiti tematici: ***Impianti idroelettrici*** – Principali caratteristiche costruttive civili ed idrauliche – Principali caratteristiche impiantistiche elettromeccaniche ***Problematiche di esercizio degli impianti idroelettrici*** – Normative di legge riguardanti la vigilanza delle dighe – Modo di operare in ambito aziendale riguardo alla sorveglianza delle dighe – Problematiche inerenti le manovre di esercizio in impianti idroelettrici in condizioni normali e di emergenza ***Problematiche di manutenzione degli impianti idroelettrici*** – Caratteristiche generali del macchinario idroelettrico – Problematiche di manutenzione del macchinario principale

	degli organi di manovra – Caratteristiche principali dei sistemi di automazione e controllo degli impianti idroelettrici e loro manutenzione
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi con finalità didattica e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa presso l'impianto di destinazione ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa. La parte esercitativa a carattere tecnico pratico prevede, in particolare: – Analisi di casi pratici di esercizio di impianti idroelettrici in condizioni normali e di emergenza, con particolare riguardo all'attività svolta in diga ed alle manovre di esercizio – Analisi di casi pratici di manutenzione del macchinario principale idroelettrico, degli organi di manovra e dei sistemi di automazione – Applicazione procedure interne di sicurezza • elaborazione di un piano di lavoro che comporti la messa in sicurezza elettrica di una parte di impianto • elaborazione di un piano di lavoro che comporti la messa in sicurezza idraulica di una parte di impianto – Esercitazioni sul Sistema SAP • Elaborazione a sistema di richieste di acquisto, rilascio richieste di acquisto, elaborazione di entrate merci e stato avanzamento lavori Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Manutentore qualificato produzione" (area geotermica)**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Manutentore qualificato produzione" (area geotermica)
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Acquisire il know how fondamentale per l'esercizio, la conduzione e la manutenzione degli impianti di produzione – Acquisire le tecniche e le procedure di programmazione ed esecuzione delle attività di manutenzione e mantenimento della funzionalità degli impianti – Acquisire la conoscenza di base degli standard di qualità previsti per l'esercizio, la conduzione e la manutenzione degli impianti di produzione – Acquisire la conoscenza di base delle norme in materia di sicurezza e tutela ambientale – Acquisire la conoscenza di base delle tecniche e modalità di misura, verifica e controllo delle prestazioni degli impianti in esercizio o da avviare nel rispetto degli adempimenti legislativi
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Manutentore qualificato produzione (area geotermica)* sono suddivisi in tre ambiti tematici: ***Impianti geotermici*** – Principali caratteristiche costruttive pozzi e reti – Principali caratteristiche gruppi geotermoelettrici ***Problematiche di esercizio degli impianti geotermici*** – Esercizio Pozzi – Esercizio Reti di trasporto fluido – Esercizio Impianti di lavaggio – Esercizio Centrali ***Problematiche di manutenzione degli impianti geotermici*** – Principali problemi manutentivi su: Pozzi, Reti, Trattamento vapore – Principali problemi manutentivi sui Gruppi di

	produzione ed in particolare su: torri di raffreddamento, turbina, generatore, estrattore gas, pompa di circolazione, sistema di supervisione, cabina di trasformazione
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi con finalità didattica e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa presso l'impianto di destinazione ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa. La parte esercitativa a carattere tecnico pratico prevede: – Analisi di casi pratici di esercizio di impianti geotermici in condizioni normali e di anomalia di funzionamento tramite affiancamento alle squadre operative – Esperienze di telediagnostica sui gruppi in esercizio per l'individuazione delle anomalie di funzionamento – Applicazione procedure interne e di sicurezza • Elaborazione di un piano di lavoro che comporti la messa in sicurezza elettrica di una parte di impianto • Elaborazione di un piano di lavoro che comporti la messa in sicurezza meccanica di una parte di impianto Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Manutentore qualificato produzione" (area termoelettrica)**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Manutentore qualificato produzione" (area termoelettrica)
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Conoscere le caratteristiche costruttive, di funzionamento e di sviluppo degli impianti di produzione – Conoscere il sistema di gestione qualità (manuali e procedure ISO) e della modalità applicativa ai processi lavorativi – Conoscere norme e procedure di legge e aziendali in materia di sicurezza e tutela ambientale – Conoscere le tecniche e le modalità di misura/verifica, controllo specialistico, collaudo di apparecchiature e componenti di impianto – Conoscere le tecniche e le procedure di manutenzione
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Manutentore qualificato produzione (area termoelettrica)* sono: – I rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni, nonché i possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione – Nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro – Cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo – Elementi di primo soccorso – Rischi elettrici e meccanici – Dispositivi di protezione individuale – Definizione e compiti del preposto ai lavori – Prevenzione dei rischi connessi all'amianto (rischi per la salute causati dall'esposizione alle fibre di amianto) – Norme antinfortunistiche vigenti – Procedure aziendali – Elementi normativi: D. Lgs. n. 626/94 e successive modificazioni – Nozioni sui sistemi di misura – Caratteristiche dei generatori di vapore

	– Combustibili e combustione – Trattamento delle acque dei generatori di vapore
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi con finalità didattica e momenti di affiancamento presso i reparti di manutenzione e le unità operative di appartenenza. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa presso l'impianto di destinazione ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa. Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Addetto segreteria con mansioni d'ordine"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Addetto segreteria con mansioni d'ordine"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	– Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio – Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura – Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico – Elaborare documenti, grafici e tabelle – Operare nell'ambito delle prassi organizzative poste in essere – Conoscere e sapere utilizzare i dispositivi di protezione individuale
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base *Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica*	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di *formazione tecnico professionale* per il conseguimento della qualifica di *Addetto segreteria con mansioni d'ordine* sono: – Il settore elettrico: cenni – Informatica di base e sistemi operativi – Organizzazione del lavoro d'ufficio – Rete internet, pagine web e posta elettronica
Metodologia didattica	La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi di cantiere didattico e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza, finalizzati a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa. Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede di rilevazione attività e schede di valutazione

	competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.

Organismo Bilaterale Salute, Sicurezza e Ambiente
OBSSA
Settore Elettrico
Modalità di Funzionamento

1. In applicazione dell'art. 10, comma 3 del CCNL 5.3.2010, ed in conformità ai commi 1 e 2 della premessa viene costituito l'Organismo bilaterale Salute, Sicurezza e Ambiente – OBSSA - che va sostituirsi alla specifica Sezione prevista dal CCNL 18.7.2006 all'interno dell'Osservatorio nazionale di settore.
2. Questo Organismo non negoziale costituisce la sede di analisi, verifica e confronto sistematici in attuazione dei compiti ad esso affidati dal comma 3 del citato art. 10 del vigente CCNL.
3. L'OBSSA è composto da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali Filctem – Cgil, Flaei – Cisl e Uilcem – Uil.
4. L'Organismo si potrà avvalere per lo svolgimento dei propri compiti del contributo di altri rappresentanti delle Associazioni, Aziende ed Organizzazioni sindacali di categoria di cui sopra, di esperti ovvero di strutture professionali interne ed esterne scelte di comune accordo dai membri effettivi.
5. Detto Organismo si riunirà in sessione ordinaria con cadenza trimestrale fatta salva la possibilità di ulteriori riunioni su richiesta delle Parti.
6. Ai lavori dell'OBSSA potranno partecipare, quali invitati, 3 rappresentanti delle Confederazioni cui aderiscono le Associazioni imprenditoriali e le Aziende del settore e 3 rappresentanti delle Confederazioni CGIL, CISL ed UIL.
7. Le riunioni avverranno presso le sedi di volta in volta indicate dalle Parti imprenditoriali che forniranno i necessari servizi di supporto e di segreteria.
8. In occasione della prima riunione dell'OBSSA si procederà alla formalizzazione dei rappresentanti l'Organismo stesso ed alla nomina al proprio interno di un Presidente e del Segretario in alternanza annuale tra i membri di parte imprenditoriale e delle federazioni sindacali Filctem, Flaei e Uilcem.
9. Il Segretario provvede a:
   - convocare le riunioni trimestrali di sessione ordinaria ed eventuali riunioni straordinarie su richiesta delle Parti;
   - verbalizzare le riunioni;
   - diffondere gli orientamenti, le indicazioni, gli avvisi comuni, le conclusioni. i contenuti degli studi effettuati, approvati all'unanimità e quant'altro le parti stabiliranno di divulgare, avvalendosi anche di strumenti telematici;
   - adempiere alla tenuta ed aggiornamento della documentazione sui temi connessi alle attività dell'organismo da mettere a disposizione dei vari componenti, nonché delle informative e documentazioni trasmesse dalle Commissioni bilaterali aziendali;
   - adempiere a tutte le formalità delegategli in rappresentanza dell'organismo.
10. Le convocazioni delle sedute ordinarie dovranno pervenire alle Parti componenti l'Organismo almeno 1 mese prima della data prevista e la documentazione relativa all'odg almeno 15 giorni prima.

11. Le convocazioni delle sedute straordinarie dovranno pervenire almeno 7 giorni prima della data della riunione con contestuale supporto documentale ove necessario in base alla specifica richiesta di convocazione.
12. La partecipazione alle riunioni di soggetti terzi sopraindicati dovrà essere preannunciata almeno 7 giorni prima della data della riunione.

13. Le sedute sono ritenute valide quando sono presenti tra i membri effettivi almeno tre rappresentanti dei componenti imprenditoriali e almeno un rappresentante per ciascuna componente sindacale.
14. Qualora non venisse raggiunta l'unanimità nelle deliberazioni, le Parti potranno decidere di formalizzare il risultato della discussione evidenziando le rispettive posizioni.
15. Le attività, i dati e le informazioni prodotte in sede di Organismo bilaterale, sotto forma di orientamenti e di indicazioni, costituiscono una base documentale comune e condivisa nel settore, utile all'attività delle Parti per eventuali successive iniziative.
16. Qualora le materie oggetto d'esame riguardino argomenti cui le Parti riconoscano particolari caratteristiche di riservatezza, si conviene che i dati emersi nel corso dell'incontro non saranno oggetto di divulgazione e saranno trattati con criteri di cautela e garanzia analoghi a quelli previsti dal D. Lgs. n. 196/2003.
17. Il presente regolamento costituisce parte integrante allegata al CCNL stesso.

Organismo Bilaterale per la Formazione
OBF
Settore Elettrico
Modalità di Funzionamento

1. In applicazione dell'art. 11, comma 5, CCNL 5 marzo 2010, viene costituito l' Organismo Bilaterale per la Formazione – OBF - *polo di riferimento del settore idoneo ad intercettare i bisogni formativi e a facilitare, orientare e supportare l'impegno formativo.* Questo organismo sostituisce la precedente Commissione paritetica nazionale di settore...
2. L'OBF, organismo non negoziale, costituisce la sede di analisi, verifica e confronto sistematici in attuazione dei compiti ad esso affidati ai sensi del comma 5 bis nonché di svolgimento delle attribuzioni di cui al comma 5quater del citato articolo 11 del vigente CCNL.
3. L'OBF è composto da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali Filctem - Cgil, Flaei – Cisl ed Uilcem – Uil.
4. L'Organismo si potrà avvalere per lo svolgimento dei propri compiti del contributo di esperti ovvero di strutture professionali interne ed esterne scelte di comune accordo.
5. Detto Organismo si riunirà in sessione ordinaria almeno due volte l'anno, ed in seduta straordinaria su richiesta delle Parti.
6. Le riunioni avverranno presso le sedi di volta in volta indicate dalle Parti imprenditoriali che forniranno i necessari servizi di supporto e di segreteria.
7. In occasione della prima riunione dell'OBF si procederà alla formalizzazione dei rappresentanti l'Organismo stesso ed alla nomina al proprio interno del Presidente e di un Segretario. in alternanza annuale tra i membri di parte imprenditoriale e delle federazioni sindacali Filctem, Flaei ed Uilcem.
8. Il Segretario provvede a:
   - convocare le riunioni di sessione ordinaria e le eventuali riunioni straordinarie su richiesta delle Parti ;
   - verbalizzare le riunioni;
   - diffondere gli orientamenti, le indicazioni, gli avvisi comuni, le conclusioni, i contenuti degli studi effettuati, approvati all'unanimità e quant'altro le Parti stabiliranno di divulgare, avvalendosi anche di strumenti telematici;
   - adempiere alla tenuta, aggiornamento e raccolta della documentazione sui temi connessi alle attività dell'organismo da mettere a disposizione dei vari componenti, nonché delle informative e documentazioni trasmesse dalle Commissioni bilaterali aziendali;
   - adempiere a tutte le formalità delegategli in rappresentanza dell'organismo.
9. Le convocazioni delle sedute ordinarie dovranno pervenire alle Parti componenti l'organismo almeno 1 mese prima della data prevista e la documentazione relativa all'odg della seduta almeno 15 giorni prima.
10. Le convocazioni delle sedute straordinarie dovranno pervenire almeno 7 giorni prima della data della riunione con contestuale supporto documentale ove necessario in base alla specifica richiesta di convocazione.
11. La partecipazione alle riunioni di soggetti terzi dovrà essere preannunciata almeno 7 giorni prima della data della riunione.
12. Qualora non venisse raggiunta l'unanimità nelle deliberazioni, le Parti potranno decidere di formalizzare il risultato della discussione evidenziando le rispettive posizioni.
13. Le sedute sono ritenute valide quando sono presenti almeno tre rappresentanti dei componenti imprenditoriali e almeno un rappresentante per ciascuna componente sindacale.
14. Il presente regolamento costituisce parte integrante allegata al CCNL stesso.

Commissione di conciliazione
Settore Elettrico

In applicazione dell'art. 55 del CCNL 5.3.2010 è costituita la Commissione di conciliazione del settore elettrico con il compito di esprimere parere di conformità interpretativa alle norme del vigente CCNL di settore.

La Commissione è composta da 12 componenti: 6 in rappresentanza di Assoelettrica, Federutility; Enel, Terna, GSE, Sogin e 6 in rappresentanza di Filctem – Cgil, Flaei – Cisl, Uiltec – Uil.

La Commissione si riunisce entro 30 giorni dalla richiesta di interpretazione di norme contrattuali formulata con indicazione della norma in contestazione da parte di una delle Parti stipulanti il CCNL 5.3.2010, fermo restando quanto disciplinato al comma 1 dell'art. 55.

La Commissione è regolarmente costituita se sono presenti tutti i suoi componenti fatte salve eccezionali formali deleghe per oggettivo e documentato impedimento a presenziarvi.

Ad ogni riunione della Commissione viene nominato un Segretario, in alternanza tra parti imprenditoriali e sindacali, con il compito di gestire la riunione e redigere il relativo verbale che verrà acquisito da ciascun componente.

Le riunioni si terranno presso la sede della parte stipulante il presente accordo che ha presentato la richiesta in nome e per conto dei propri associati e/o delle Imprese e dei lavoratori rappresentati.

La Commissione, non essendo un organo negoziale, deve esprimersi all'unanimità con parere scritto, motivato, circostanziato e verbalizzato fatto salvo eventuale concordato esame suppletivo

.

18 febbraio 2013

Quota contribuzione "una tantum"

Le Aziende, secondo le modalità che verranno successivamente stabilite, effettueranno nei confronti dei lavoratori, su indicazione delle Organizzazioni sindacali stipulanti una trattenuta a titolo di quota straordinaria per il rinnovo contrattuale, sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di aprile 2013. I lavoratori che siano contrari potranno rifiutare la trattenuta.
Le quote trattenute verranno versate dalle aziende alle Organizzazioni sindacali stipulanti.