

Tipologia: Ipotesi per il rinnovo

Data firma: 18 febbraio 2013

Validità: 01.01.2013 - 31.12.2015

Parti : Assoelettrica, Federutility, Enel, Gse, Sogin, Terna e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil

Settori : Chimici, Settore elettrico

Fonte: FLAEI-CISL

Sommario:

[Art. 2 Relazioni Industriali](#)

[Art. 3 Assetti contrattuali](#)

[Art. 10 Ambiente, Qualità e Sicurezza sul Luogo di Lavoro](#)

- [Premessa](#)
- [Organismo Bilaterale "Salute, Sicurezza e Ambiente"](#)
- [Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ambiente \(RLSA\)](#)
- [Appalti](#)
- [Iniziative di miglioramento continuo](#)
- [Dichiarazioni a verbale](#)

[Art. 11 Formazione](#)

[Art. 13 Apprendistato](#)

Allegato all'art. 13 "Apprendistato"

- Apprendistato professionalizzante Facsimile di Piano formativo individuale
- Apprendistato professionalizzante Progetti formativi riferiti alle qualifiche indicate all'art. 13 CCNL dei

[Art. 15 Contratto di lavoro a tempo parziale](#)

[Art. 17 Somministrazione di lavoro a tempo determinato](#)

[Art. 31 Tutela della maternità/paternità](#)

[Art. 32 Malattia, infortuni e cure termali](#)

Art. 35 Struttura retributiva

Art. 53 Decorrenza e durata

[Art. 57 Norme finali](#)

Classificazione del personale

[Commissione di conciliazione Settore Elettrico](#)

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

[Organismo Bilaterale per la Formazione OBF Settore Elettrico Modalità di Funzionamento](#)

[Organismo Bilaterale Salute, Sicurezza e Ambiente OBSSA Settore Elettrico Modalità di Funzionamento](#)

[Protocollo per la competitività e lo sviluppo delle aziende elettriche](#)

Verbale di accordo sull'incremento retributivo

Quota contribuzione "una tantum"

In Roma, addì 18 febbraio 2013 tra Assoelettrica - Associazione Nazionale delle Imprese elettriche; Federutility - Federazione delle Imprese energetiche e idriche; Enel spa in nome e per conto delle Società da essa controllate non associate in Assoelettrica; Gse - Gestore dei Servizi Energetici spa; Sogin - Società Gestione Impianti Nucleari spa; Terna - Rete Elettrica Nazionale spa 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.

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 l'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

[...]

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, previa opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

[...]

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.

[...]

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.

[...]

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' [Accor](#)

[do 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

[...]

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.

[...]

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:

[...]

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;

[...]

Art. 13 Apprendistato

Premessa

1. Le Parti confermano che il contratto di apprendistato, in quanto contratto di lavoro a contenuto formativo, rappresenta un valido strumento finalizzato a costruire professionalità anche di livello elevato da inserire nelle Aziende.

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

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionali.

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

[...]

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 implicino responsabilità di identico livello.

Durata: 26 mesi

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

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

[...]

Disciplina del rapporto

[...]

7. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti di legge e contrattuali.

[...]

11. Per quanto non specificatamente previsto dalle disposizioni di legge in materia, dalle Parti sociali a livello confederale e dal presente articolo, si applicano le disposizioni del presente Contratto in quanto compatibili con tale tipologia contrattuale.

Formazione

12. Nei confronti di ciascun apprendista, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche - non inferiore a 80 ore medie annue - sarà svolta a cura delle aziende e sarà coerente con la 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. 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 affiancamelo o moduli di formazione teorica, nonché mediante modalità "e-learning".

14. Al fine di consentire un maggiore interscambio tra le attività e favorire una più ampia integrazione delle conoscenze e competenze degli interessati, l'Azienda può eventualmente prevedere anche il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro, fermo restando l'assolvimento degli obblighi formativi complessivi previsti dalla normativa vigente e la

computabilità della formazione già effettuata.

15. La formazione è svolta all'interno dell'Azienda interessata, presso altra Azienda del Gruppo o presso altra struttura di riferimento in presenza di funzioni aziendali preposte a progettare percorsi formativi, nonché in presenza di lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze, tutor o referente aziendale con formazione e competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali. In caso di Aziende plurilocalizzate o in presenza di Gruppi di imprese, detti locali potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione.

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

Ciascun 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 nel rispetto delle vigenti disposizioni - i progetti formativi, riferiti alle qualifiche indicate nel comma 3 del presente articolo. Tali percorsi formativi (comprensivi - in assenza di offerta formativa pubblica di cui all'art. 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.

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.

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

18. Analogamente si procederà per la definizione dei progetti formativi relativi ad ulteriori e diverse qualifiche aziendali, demandata alla sede aziendale, che provvede a trasmetterli all'Organismo Bilaterale per la Formazione. Anche tali percorsi formativi costituiscono standard professionali di riferimento ai sensi dell'art. 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, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 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.

[...]

Dichiarazioni a verbale

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. 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;
- stari: 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.

[...]

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.

[...]

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.

[...]

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.

Art. 31 Tutela della maternità/paternità

1. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, ivi comprese le modalità sperimentali per il triennio 2013-2015 definite dall'art. 4, comma 24 lett. a) Legge 92/2012 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 [...]

Trattamento economico [...]

Comunicazione dell'assenza, certificazione e controlli

[...]

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

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 [...]

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.

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

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 2 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.□

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 rappresentanti l'Organismo stesso ed alla nomina 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.

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 «generazioni» 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.