

APPENDICE AL CCNL ELETTRICI
DISCIPLINA SPECIALE ATTIVITÀ DI CUI ART. 1, LETTERE E), F) E DAV

VERBALE DI ACCORDO

In Roma, addì 11 giugno 2021

Le Parti

Elettricità Futura
Utilitalia
Enel S.p.A.
GSE S.p.A.
So.G.I.N. S.p.A.
Terna S.p.A.
Energia Libera

e

Filctem - CGIL
Flaei - CISL
Uiltec - UIL

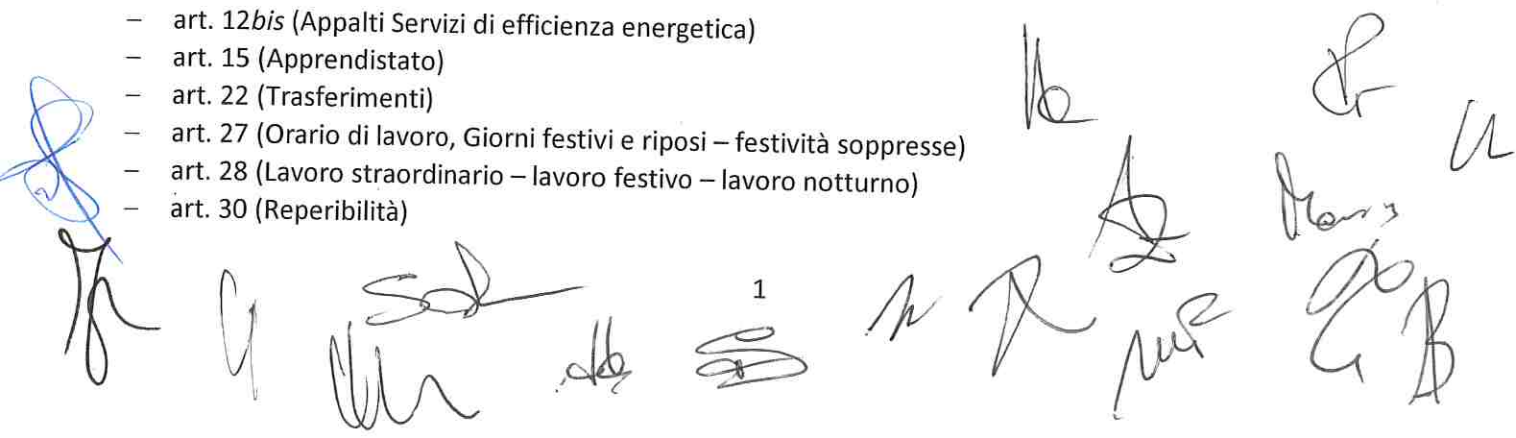
premesso che

- nell'art. 1 del CCNL 9 ottobre 2019 è stato ampliato l'ambito di applicazione del CCNL medesimo, con riguardo alle attività di efficienza energetica di cui alla lettera E) ed alle attività di servizi commerciali di assistenza ai clienti di cui alla lettera F);
- le Parti, nello spirito di un'estensione dell'applicazione del CCNL elettrico e nell'ottica condivisa di ricercare i necessari adattamenti per coniugare la disciplina contrattuale alle peculiarità di tali attività e per garantirne la competitività e sostenibilità, hanno previsto nelle DAV la costituzione per le stesse di una distinta area contrattuale e a tal fine hanno istituito una Commissione bilaterale per l'elaborazione di una proposta contrattuale;
- la Commissione bilaterale si è confrontata sulle tematiche contrattuali ed ha elaborato distinte proposte a fronte delle quali si è sviluppato il successivo negoziato;

condividono

la seguente disciplina speciale per le attività di cui art. 1, lettere E) ed F) e relative DAV n. 2 e 3 del CCNL elettrici costituita dalla seguente "Appendice al CCNL elettrico, costituita dagli articoli elencati di seguito, che sostituiscono integralmente i corrispondenti articoli del CCNL Elettrici 9 ottobre 2019:

- art. 12^{bis} (Appalti Servizi di efficienza energetica)
- art. 15 (Apprendistato)
- art. 22 (Trasferimenti)
- art. 27 (Orario di lavoro, Giorni festivi e riposi – festività soppresse)
- art. 28 (Lavoro straordinario – lavoro festivo – lavoro notturno)
- art. 30 (Reperibilità)



APPENDICE AL CCNL ELETTRICI
DISCIPLINA SPECIALE ATTIVITÀ DI CUI ART. 1, LETTERE E), F) E DAV

- art. 33 (Classificazione del Personale)
- art. 34 (Quadri)
- art. 38 (Struttura Retributiva)
- art. 39 (Aumenti periodici di anzianità)
- art. 41 (Indennità)
- art. 44 bis (Elemento Perequativo)
- art. 46 (Previdenza complementare)
- art. 47 (Assistenza Sanitaria Integrativa)

Le Parti si danno atto che i restanti articoli del CCNL elettrici non ricompresi nell'elenco di cui al comma precedente non subiscono modificazioni, fatta eccezione per l'art. 29 (Trattamento turnisti e semiturnisti), che non trova applicazione nella presente disciplina speciale.

Letto, confermato e sottoscritto

Elettricità Futura
Utilitalia
Enel S.p.A.

Filctem - CGIL

Flaei - CISL

Uiltec - UIL

GSE S.p.A.

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

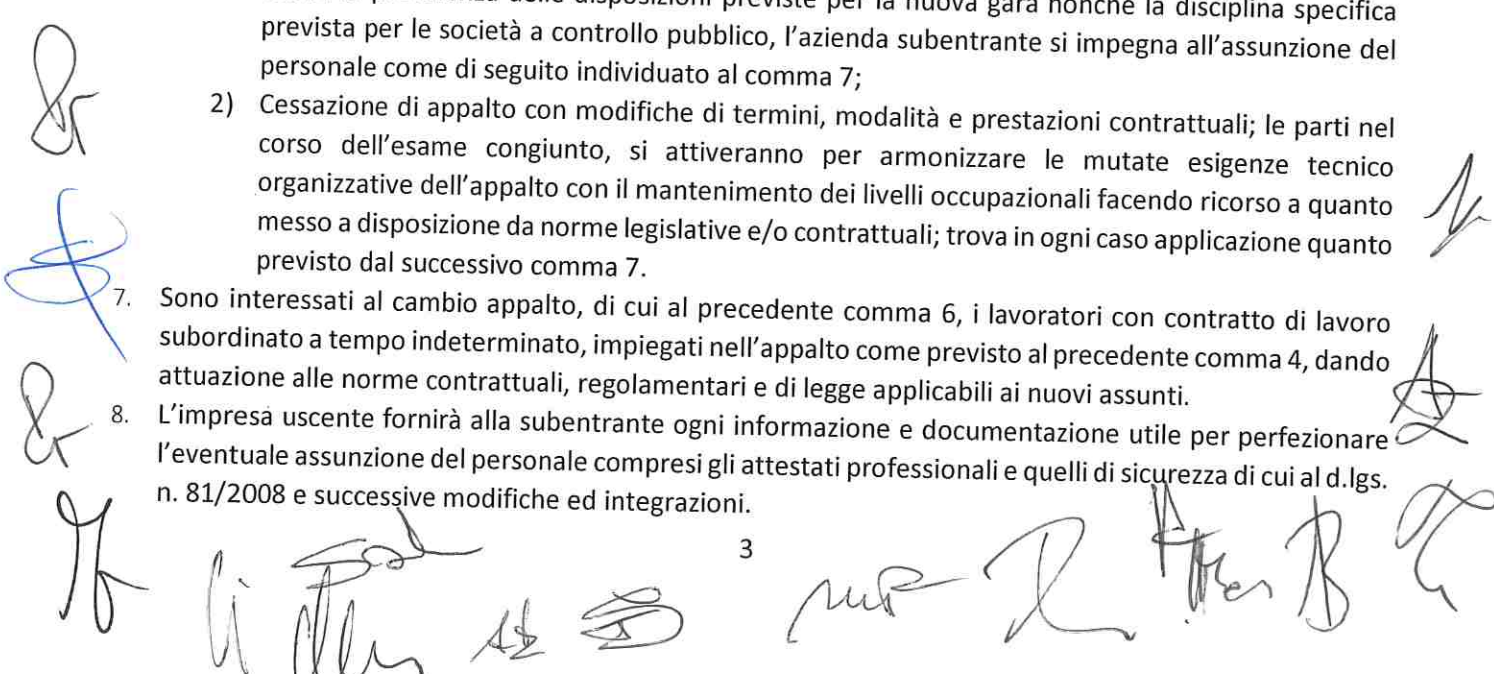
Terna S.p.A.

Energia Libera

Art. 12 bis
Appalti servizi di efficienza energetica



1. Con riferimento all'ambito degli appalti pubblici di servizi concernenti l'efficienza energetica, come individuati all'art. 1, lettere fff) e ggg), legge 28 gennaio 2016 n. 11 e all'art. 50 D.Lgs 18 aprile 2016 n. 50, le parti, fermo restando il rispetto delle previsioni di legge e della libera concorrenza tra aziende, intendono valorizzare comportamenti di responsabilità sociale a salvaguardia dell'occupazione, compatibilmente con le necessità organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.
2. Nei casi di cessazione di appalto, l'azienda uscente ne darà preventiva comunicazione alle RSU e alle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti con un preavviso di norma non inferiore ad un mese prima dalla data di cessazione dell'appalto.
3. Nella comunicazione, che sarà inviata anche all'impresa subentrante, sarà fornito l'elenco dei lavoratori subordinati nell'appalto alla data di comunicazione con evidenza del rispettivo orario settimanale, inquadramento contrattuale e mansioni.
4. Ai fini di cui al precedente comma, a tal fine saranno indicati, al netto del personale che può essere reimpiegato su altre attività, quelli addetti all'esercizio degli impianti per l'erogazione del servizio in via continuativa ed esclusiva da almeno 6 mesi antecedenti la scadenza del contratto di appalto o, se precedente, l'indizione della nuova gara. Il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei 6 mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con l'impresa uscente.
5. Entro 5 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione ciascun destinatario potrà chiedere un esame congiunto coinvolgendo, a richiesta, le rispettive organizzazioni di rappresentanza. Tale esame congiunto si intenderà comunque utilmente esperito trascorsi 15 giorni dal primo incontro. Nel corso della procedura saranno esaminate le attività svolte dall'Impresa uscente, in adempimento del contratto di appalto eseguito, rispetto all'oggetto del nuovo bando di gara. L'impresa subentrante illustrerà eventuali necessità occupazionali correlate alla propria organizzazione ed alle condizioni dell'appalto.
6. In caso di cambio appalto possono verificarsi due casi:
 - 1) Cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali; in questo caso, e ferma la prevalenza delle disposizioni previste per la nuova gara nonché la disciplina specifica prevista per le società a controllo pubblico, l'azienda subentrante si impegna all'assunzione del personale come di seguito individuato al comma 7;
 - 2) Cessazione di appalto con modifiche di termini, modalità e prestazioni contrattuali; le parti nel corso dell'esame congiunto, si attiveranno per armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali facendo ricorso a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali; trova in ogni caso applicazione quanto previsto dal successivo comma 7.
7. Sono interessati al cambio appalto, di cui al precedente comma 6, i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, impiegati nell'appalto come previsto al precedente comma 4, dando attuazione alle norme contrattuali, regolamentari e di legge applicabili ai nuovi assunti.
8. L'impresa uscente fornirà alla subentrante ogni informazione e documentazione utile per perfezionare l'eventuale assunzione del personale compresi gli attestati professionali e quelli di sicurezza di cui al d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.



9. L'impresa uscente non è tenuta al pagamento del preavviso di cui all'art. 26 CCNL, nonché l'indennità sostitutiva ai lavoratori assunti dall'impresa subentrante.
10. Ove non vengano in applicazione le previsioni della presente Appendice, troveranno attuazione, salvo diversi accordi, gli ordinari strumenti di gestione del personale previsti dalla legge.

Art. 15
Apprendistato

Premessa

1. Le Parti confermano che il contratto di apprendistato, in quanto contratto di lavoro a contenuto formativo, rappresenta un valido strumento finalizzato a costruire professionalità anche di livello elevato da inserire nelle Aziende.
- L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.
- L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale a fini contrattuali attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionali.
- Con tale tipologia contrattuale possono essere assunti i giovani di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni compiuti. L'apprendistato professionalizzante può, inoltre, essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226.
- Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, della durata del periodo di apprendistato, del piano formativo individuale, del patto di prova e della qualificazione professionale a fini contrattuali che potrà essere acquisita al termine del contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione. L'apprendista non può essere retribuito a cottimo.

Periodo di prova

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

Durata

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

3.1. Qualificazione corrispondente a mansioni di livello 1 e 2

Durata: 24 mesi

3.2. Qualificazione corrispondente a mansioni di livello 3, 4 e 5

Durata: 36 mesi

3.3. Qualificazione corrispondente a mansioni di livello 6

Durata: 24 mesi

APPENDICE AL CCNL ELETTRICI
DISCIPLINA SPECIALE ATTIVITÀ DI CUI ART. 1, LETTERE E), F) E DAV

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

Inquadramento e trattamento retributivo

5. L'apprendista viene inquadrato nella categoria corrispondente alla qualificazione da conseguire al termine dell'apprendistato con una retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio. Durante la durata contrattuale dell'apprendistato è prevista – previa verifica dell'andamento positivo del percorso formativo e professionale - la seguente dinamica retributiva:

Inquadramento della qualificazione da conseguire	Primo anno	Secondo anno	Terzo anno
Livelli 3, 4 e 5	80% retribuzione	85% retribuzione	90% retribuzione
Livelli 1, 2 e 6	80% retribuzione	90% retribuzione	

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

Disciplina del rapporto

6. Per la disciplina delle ferie trova applicazione l'art. 31 ("Ferie") del presente CCNL.
7. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti di legge e contrattuali.
8. È demandata alle Parti, a livello aziendale, l'applicazione del premio di risultato e la normativa in atto in materia di assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare ed altri eventuali istituti sociali.
9. In caso di assenza per malattia o infortunio l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 135 giorni di calendario in caso di durata dell'apprendistato fino a 24 mesi, 180 giorni in caso di durata dell'apprendistato fino a 36 mesi. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli. Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento economico e normativo di malattia si farà riferimento a quanto previsto dall'art. 21 ("Malattia, infortuni e cure termali") del presente Contratto. Fermo restando il periodo di comporta, è prevista la possibilità di prolungare la durata dell'apprendistato per un periodo corrispondente all'assenza dovuta a malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni (da calcolare anche come sommatoria di brevi periodi), tenuto conto dell'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del piano formativo individuale. In tali casi, sarà cura del datore di lavoro comunicare all'apprendista prima della scadenza, il differimento connesso all'assenza del termine finale del periodo di apprendistato.
10. Al termine del periodo di formazione, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 codice civile, di 15 giorni. Qualora non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c. il rapporto prosegue

come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto.

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

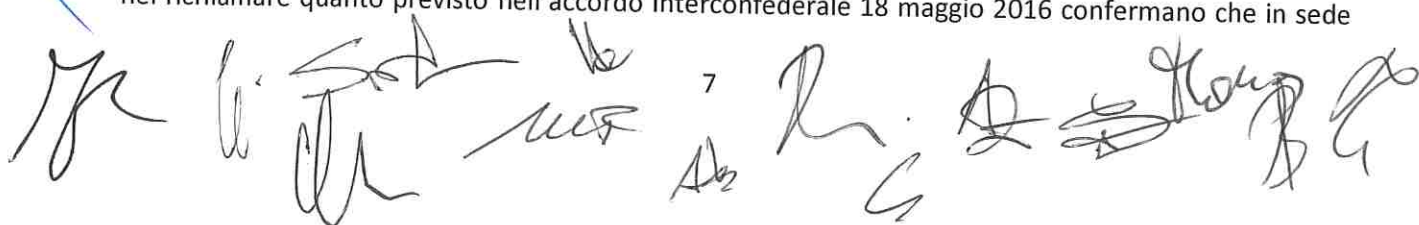
Formazione

12. Nei confronti di ciascun apprendista, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche - non inferiore a 80 ore medie annue - sarà svolta a cura delle aziende e sarà coerente con la qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, da erogare possibilmente con modalità interna, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali (non superiore a 120 ore per la durata del triennio e a 40 ore annue medie).
Le Parti si danno atto che, in assenza dell'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, le aziende provvederanno ad erogare autonomamente anche tale formazione in base alle indicazioni di cui ai successivi commi.
In relazione al raggiungimento delle qualificazioni previste ai sensi dei precedenti punti 3, in presenza di eventuali pregresse esperienze formative in Azienda inerenti al profilo professionale da conseguire (es. tirocini formativi e di orientamento, stage, ecc.) ovvero qualora l'apprendista abbia avuto esperienze professionali analoghe a quella oggetto del contratto di apprendistato, la durata della formazione per le competenze di base e trasversali potrà essere ridotta.
13. La formazione è articolata in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti tecnico-professionali. In tale ambito è individuata quale formazione con contenuti trasversali di base quella destinata all'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. Le ore di formazione relative all'antinfortunistica ed alla organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Un'ulteriore quota del monte ore di formazione specificamente rivolta al conseguimento della qualificazione, sarà realizzata secondo percorsi di formazione "on the job" o in affiancamento o moduli di formazione teorica, nonché mediante modalità "e-learning".
14. Al fine di consentire un maggiore interscambio tra le attività e favorire una più ampia integrazione delle conoscenze e competenze degli interessati, l'Azienda può eventualmente prevedere anche il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro e il conseguimento di una diversa qualificazione professionale rispetto a quella inizialmente prevista fermo restando l'assolvimento degli obblighi formativi complessivi previsti dalla normativa vigente e la computabilità della formazione già effettuata.
15. La formazione è svolta all'interno dell'Azienda interessata, presso altra Azienda del Gruppo o presso altra struttura di riferimento in presenza di funzioni aziendali preposte a progettare percorsi formativi, nonché in presenza di lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze, tutor o referente aziendale con formazione e competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali. In caso di Aziende plurilocalizzate o in presenza di Gruppi di imprese, detti locali potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione.
Le Parti riconoscono particolare rilevanza al ruolo del tutor/referente aziendale che ha il compito di seguire l'apprendista per tutta la durata dell'apprendistato e nello svolgimento del piano formativo individuale, al fine di agevolarne l'integrazione nel contesto aziendale e nel coordinamento tra

APPENDICE AL CCNL ELETTRICI
DISCIPLINA SPECIALE ATTIVITÀ DI CUI ART. 1, LETTERE E), F) E DAV

formazione e lavoro. Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutor/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata e coerente professionalità. Ciascun tutor/referente può affiancare non più di 5 apprendisti. Il tutor/referente è destinatario di specifiche iniziative formative a cura dell'azienda.

16. Al fine di dare immediato impulso alla diffusione nel settore della nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante a sostegno dello sviluppo occupazionale, le Parti definiscono - nel rispetto delle vigenti disposizioni - i percorsi formativi, riferiti ad alcune qualifiche inerenti il sistema classificatorio di cui all'art.33 della presente Appendice al CCNL. Tali percorsi formativi (comprensivi - in assenza di offerta formativa pubblica di cui all'art. 44 comma 3 D. Lgs. n. 81/2015 - anche della formazione di base e trasversale) costituiscono gli standard professionali di riferimento ai sensi dell'art. 46 comma 3 D. Lgs. n. 81/2015.
17. L'Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF) di cui al comma 9 dell'art. 36 ("Formazione") del presente Contratto, con riferimento ad altre qualificazioni settoriali inerenti le lettere e) e f) dell'art. 1 del CCNL (Ambito di applicazione) non incluse in quelle richiamate nel comma 16 del presente articolo), definirà, entro 30 giorni dalla richiesta delle Parti stipulanti, i progetti formativi - sulla cui base vengono definiti i piani formativi individuali (il cui schema è allegato al presente CCNL) - anche in relazione alla determinazione delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione.
Con riferimento alla possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali si applica quanto già previsto dall'art. 36, comma 10 del presente CCNL.
18. Analogamente si procederà per la definizione dei progetti formativi relativi ad ulteriori e diverse qualificazioni aziendali, demandata alla sede aziendale, che provvede a trasmetterli all'Organismo Bilaterale per la Formazione. Anche tali percorsi formativi costituiscono standard professionali di riferimento ai sensi dell'art. 46 comma 3 D. Lgs. n. 81/2015
19. La formazione interna all'Azienda dovrà essere attestata da una dichiarazione formale del datore di lavoro o di un suo delegato riferita alle caratteristiche della formazione svolta, sulla base del percorso previsto dal piano formativo, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 47, comma 7, D. Lgs. n.81/2015.
20. Al termine del contratto di apprendistato l'Azienda rilascia agli apprendisti la documentazione prevista dalle norme di legge in materia (il cui format è allegato al CCNL).
21. Annualmente le competenti Direzioni aziendali informeranno le RSU, o in mancanza le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL territorialmente competenti, sul numero delle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante.
22. Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante secondo quanto previsto dall'art. 42, comma 8, D. Lgs. n. 81/2015, le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia terminato nei 36 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova.
Per gli apprendisti mantenuti in servizio potranno stabilirsi in sede aziendale eventuali percorsi iniziali di carriera.
23. Con riferimento all'apprendistato duale di cui agli artt. 43 e 45 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, le Parti nel richiamare quanto previsto nell'accordo Interconfederale 18 maggio 2016 confermano che in sede



APPENDICE AL CCNL ELETTRICI
DISCIPLINA SPECIALE ATTIVITÀ DI CUI ART. 1, LETTERE E), F) E DAV

aziendale possono essere definite eventuali discipline di raccordo con la presente regolamentazione e con l'Accordo Interconfederale per gli aspetti di interesse.

Dichiarazioni a Verbale

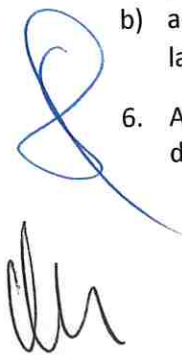
1) Graduale acquisizione di professionalità - Le Parti si danno atto che dopo un primo periodo lavorativo/formativo di nove mesi trascorso dall'attivazione del contratto di apprendistato, l'apprendista acquisisce un grado di professionalità idoneo allo svolgimento di attività operativa anche in autonomia.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

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

Art. 22

Trasferimenti

1. Il trasferimento di un lavoratore in una sede di lavoro collocata in altro comune può avvenire per motivate ragioni di servizio o su richiesta del lavoratore stesso accolta dall'Azienda.
2. Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto, normalmente con un congruo preavviso, comunque non inferiore a 30 giorni.
3. In caso di trasferimenti collettivi, vale a dire di gruppi di lavoratori, l'azienda ne darà comunicazione alle competenti organizzazioni sindacali con congruo e tempestivo preavviso al fine di verificare congiuntamente e risolvere gli eventuali problemi connessi.
4. Il lavoratore che non accetta il trasferimento mantiene il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso nel caso in cui l'azienda dovesse addivenire alla risoluzione del rapporto.
5. Il lavoratore trasferito:
 - a) conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse le indennità e le competenze, anche in natura, inerenti alle prestazioni particolari e alle condizioni locali in atto presso l'unità di provenienza e che non ricorrono nella nuova destinazione;
 - b) acquisisce, nella nuova sede di lavoro, le indennità e le competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o legate a specifiche prestazioni.
6. Al lavoratore trasferito per ragioni di servizio in altro comune, qualora la nuova sede disti almeno 40 km da quella di provenienza, sempre che si riscontri un apprezzabile maggior disagio rispetto al domicilio



APPENDICE AL CCNL ELETTRICI
DISCIPLINA SPECIALE ATTIVITÀ DI CUI ART. 1, LETTERE E), F) E DAV

dell'interessato comunicato ai sensi dell'art.13 comma 4 del presente CCNL, spettano i seguenti trattamenti:

- a) il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia conviventi e per gli effetti domestici (mobilia, bagagli ecc.), nei limiti concordati con l'azienda, e dietro presentazione di idoneo preventivo;
 - b) un'indennità pari ad un mese di retribuzione globale, maggiorata del 50% se il lavoratore ha familiari conviventi che lo seguono nel trasferimento.
 - c) Qualora per effetto del trasferimento il dipendente debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione (regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento), ha diritto al rimborso di detto indennizzo.
 - d) Nel caso di trasloco, ove l'azienda non possa provvedere direttamente all'alloggio, al lavoratore trasferito verrà corrisposta, per il periodo di un anno, l'eventuale differenza di canone d'affitto che lo stesso lavoratore dovesse sopportare, per abitazioni similari, in dipendenza del trasferimento.
7. I trattamenti di cui al presente articolo non competono al lavoratore trasferito dietro sua richiesta, fatto salvo, per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, il trattamento di cui al precedente comma 6, lettera a)
8. In sede di contrattazione aziendale possono essere definite le eventuali fattispecie di trasferimento non rispondenti a tutte le condizioni di cui ai precedenti commi, per le quali potrà essere riconosciuto al lavoratore il diritto a particolari trattamenti economici, sempre che si riscontri un apprezzabile disagio del lavoratore.

Art. 27

Orario di lavoro - Giorni festivi e riposi – Festività soppresse

PREMESSA

Le Parti riconoscono nella contrattazione collettiva lo strumento fondamentale di attuazione della disciplina legale di cui al D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e successive modificazioni e integrazioni e della legge 8 marzo 2000, n. 53, sia per la realizzazione delle innovazioni introdotte nel nostro ordinamento in attuazione delle direttive dell'Unione Europea, che per la definizione delle eccezioni e deroghe previste dalla legge.

Le Parti convengono di dare attuazione nella presente appendice al CCNL ai rinvii e, per le eccezioni previste, alle deroghe e alle sue condizioni che la regolamentazione legale dei tempi di lavoro (orario di lavoro) e di non lavoro (pause, riposi e ferie) demanda alla contrattazione collettiva, con riferimento ai singoli istituti di cui al presente articolo, ai riposi e alle pause giornaliere, al riposo settimanale, alla reperibilità di cui all'art. 30 ("Reperibilità") e al lavoro straordinario e notturno di cui all'art. 28 ("Lavoro straordinario – Lavoro festivo – Lavoro notturno") dell'appendice al CCNL.

Le Parti riconoscono che sulla materia potranno intervenire anche futuri accordi a livello aziendale in coerenza con quanto sopra.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials and others more complete names. There are approximately 10-12 distinct marks.

A) Orario di lavoro

1. Premesso che nulla viene innovato circa la disciplina legale dell'orario di lavoro, la durata contrattuale dell'orario normale di lavoro è stabilita in 40 ore settimanali, con ripartizione, di norma, dal lunedì al venerdì.
2. La durata media dell'orario di lavoro va calcolata prendendo a riferimento un periodo di 12 mesi.
3. L'articolazione settimanale dell'orario di lavoro viene definita dall'Azienda, previo esame con la RSU che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data di incontro indicata nella convocazione. Con le stesse modalità saranno definite le fasce di flessibilità in entrata/uscita con compensazione anche ultra giornaliera. L'orario giornaliero, settimanale e plurisettimanale sarà esposto in apposita tabella o tramite strumenti digitali.
4. Per far fronte a specifiche esigenze di servizio, con caratteristiche di temporaneità, finalizzate a garantire la continuità e funzionalità del servizio le Aziende potranno attuare una diversa distribuzione dell'orario settimanale di lavoro dandone comunicazione preventiva alle RSU; fermo restando che il protrarsi di dette esigenze per un arco temporale superiore a 15 giorni, comporta l'applicazione di quanto previsto al comma 3.

B) Orario multiperiodale

5. La definizione di orari multiperiodali nonché la ripartizione settimanale dell'orario su 4 o 6 giorni, viene stabilita dall'Azienda previo esame con la RSU che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data di incontro indicata nella convocazione tra Direzione e RSU. Nel corso dell'esame congiunto verranno indicati i gruppi dei lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione temporale.
6. In caso di flessibilità multiperiodale, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale in un periodo non superiore a 12 mesi, con una durata massima di 48 ore settimanali e con una durata minima di 30 ore settimanali o formule compensative equivalenti. In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Resta inteso che per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario multiperiodale esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito. Al termine del programma di flessibilità, le ore eccedenti prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art. 28 della presente appendice. Per le prestazioni eventualmente eccedenti le 45 ore settimanali, sarà riconosciuta una maggiorazione nella misura del 10% della retribuzione oraria.
7. L'Azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; eventuali variazioni per far fronte a specifiche esigenze di servizio, con caratteristiche di temporaneità, finalizzate a garantire la continuità e funzionalità del servizio dovranno essere comunicate preventivamente alle rsu e rese note ai dipendenti interessati con un preavviso di almeno 7 giorni, fermo restando che il protrarsi di dette esigenze per un arco temporale superiore a 15 giorni comporta l'applicazione del precedente comma 3.

C) Turnisti /Semiturnisti

8. Sono considerati lavoratori addetti a turni avvicendati coloro che normalmente effettuano la loro prestazione lavorativa in attività in cui vi sia una effettiva coincidenza tra la fine di un turno di lavoro e l'inizio di quello successivo, secondo un ritmo rotativo programmato che comporti la necessità di compiere un lavoro ad ore differenziate su un periodo determinato di giorni o settimane. Non sono pertanto da considerare tali, oltre ai lavoratori che operano ad orario base e ai lavoratori che operano a orari sfalsati/speciali, quelli che, pur osservando in modo continuativo un orario coincidente per inizio o termine con quello del turno avvicendato, sono addetti a posti di lavoro in cui di fatto non viene attuato avvicendamento di turni per motivi di organizzazione aziendale o inerenti il particolare tipo di lavoro.
9. L'orario normale dei lavoratori turnisti, vale a dire coloro che prestano la loro opera in turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne, è di 40 ore settimanali.
10. Gli schemi di turno, che saranno oggetto di esame congiunto tra Azienda e RSU, potranno prevedere le modalità attuative relative all'utilizzo delle ore di riduzione orario, ex festività e permessi aggiuntivi di cui al presente articolo
11. Le Aziende stabiliranno una turnazione settimanale in modo che al lavoratore vengano richieste prestazioni alternate tra mattino, pomeriggio e notte.
12. Nei casi di lavoro a turni avvicendati i singoli componenti del turno cessante non possono abbandonare il loro posto di lavoro e la loro attività se non quando siano sostituiti dai lavoratori del turno subentrante. Le Parti convengono che, compatibilmente con l'organizzazione aziendale e le esigenze di servizio, la copertura del turno per mancato cambio avvenga di norma con il prolungamento del turno non oltre le 4 ore e con corrispondente entrata in turno anticipata del turnista subentrante. Quando non sia possibile attivare la sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio al servizio o al lavoro di altri lavoratori, il termine della prestazione si protrae per tutta la durata del turno. Le prestazioni prolungate richieste saranno retribuite con le corrispondenti maggiorazioni previste per il lavoro straordinario. Qualora il lavoratore turnista abbia prolungato in via eccezionale la sua prestazione per le 8 ore dovrà fruire di un riposo di almeno 11 ore.
13. La misura di 40 ore settimanali dell'orario di lavoro si intende applicabile anche ai semiturnisti, vale a dire a coloro che prestano la loro opera in turni di lavoro con solo due prestazioni giornaliere.
14. Gli schemi di turnazione dovranno prevedere una turnazione settimanale tale da richiedere ai lavoratori prestazioni alternate tra mattino, pomeriggio e notte, con limiti di intervallo tali da evitare sequenze oltre 6 giorni lavorativi consecutivi e con fruizione di riposo settimanale non inferiore alle 24 ore. In linea normale i turni di servizio sono articolati in modo da garantire a ciascun lavoratore un periodo di riposo pari ad almeno 11 ore tra la fine del turno di lavoro e l'inizio di quello successivo. Diversi periodi di riposo possono essere definiti a livello aziendale.
15. Ai lavoratori addetti a turni continui avvicendati con prestazioni alternate tra mattina, pomeriggio e notte, viene riconosciuta per ogni ora ordinaria di effettiva prestazione in turno una maggiorazione del 4% della retribuzione oraria, cumulabile con le maggiorazioni previste dall'art. 28 della presente appendice; tale maggiorazione è utile ai fini del TFR.

D) Pause

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

E) Riduzione orario di lavoro

17. Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, viene riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro di 72 ore in ragione di anno di servizio e in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno. Per i lavoratori addetti a turni continui avvicendati di cui al comma 15 viene inoltre riconosciuto un ulteriore permesso annuo retribuito di 16 ore computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali.
18. I lavoratori potranno fruire di detta riduzione con permessi individuali retribuiti per gruppi di ore non inferiori a 4 e i permessi dovranno essere fruiti nel corso dell'anno di maturazione. I permessi per riduzione orario di lavoro andranno fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 10 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 10 giorni per la fruizione dei permessi richiesti, l'accoglimento avverrà compatibilmente con le esigenze aziendali.

A livello aziendale potranno essere stipulati accordi che prevedono fruizioni collettive di detti permessi anche connesse a minori volumi produttivi.

19. I permessi eccezionalmente non fruiti entro l'anno di maturazione continuano a confluire, salvo diversi accordi aziendali, in un conto individuale per un ulteriore periodo entro il termine di cui all'art. 31 ("Ferie"), comma 5, del presente CCNL. Al termine di detto periodo, le eventuali ore residue non utilizzate saranno compensate con la retribuzione in atto nel mese di scadenza.
20. Le riduzioni di orario di cui al precedente comma 17 non si applicano fino a concorrenza ai lavoratori che osservano orari di lavoro inferiori alle 40 ore settimanali, quali ad esempio in caso di prestazioni di 38 ore settimanali.

F) Banca ore

21. Nelle Aziende che occupano più di 200 dipendenti è prevista la banca ore per tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per le ore di straordinario di cui all'art. 28 dell'Appendice al CCNL elettrici ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") prestate oltre le 70 ore annue, il lavoratore, in alternativa al pagamento, potrà esercitare la propria scelta in ordine all'accantonamento nella banca ore delle quote orarie relative a prestazioni straordinarie effettuate oltre i limiti sopra indicati, comunicandola formalmente all'azienda entro la fine di ogni anno per l'anno solare successivo. Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta mensilmente al lavoratore la maggiorazione retributiva della retribuzione oraria nella misura onnicomprensiva riconosciuta per il

APPENDICE AL CCNL ELETTRICI
DISCIPLINA SPECIALE ATTIVITÀ DI CUI ART. 1, LETTERE E), F) E DAV

lavoro straordinario feriale diurno dal successivo art. 28, ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno"), rispetto a quelle contrattualmente previste.

22. Le quote accantonate nella banca ore individuale potranno essere utilizzate dai lavoratori - sotto forma di riposi compensativi - entro il termine di cui all'art. 31 ("Ferie"), comma 5, del presente CCNL. Al termine di detto periodo, le eventuali ore residue non utilizzate saranno compensate con la retribuzione in atto. L'utilizzo delle ore accantonate con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà realizzarsi d'intesa con l'Azienda, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.
Le ore accantonate saranno evidenziate mensilmente nel prospetto paga.
23. Alle RSU saranno annualmente fornite informazioni in merito al numero dei lavoratori che hanno optato per l'accantonamento nella banca ore, alle ore complessivamente accantonate ed a quelle utilizzate dai lavoratori. In tale sede le Parti valuteranno l'opportunità di procedere allo svuotamento della banca ore anche con pagamenti integrali o parziali.
24. L'istituto della banca ore non si applica in concomitanza con l'applicazione di regimi di orario multiperiodale. Le modalità di applicazione ai lavoratori a tempo parziale della presente normativa saranno valutate a livello aziendale.
25. Sono fatti salvi gli eventuali accordi che regolamentano la materia a livello aziendale.

G) Giorni festivi

26. Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del S. Patrono del luogo dove il dipendente lavora.
27. Per i lavoratori che prestano servizio in località nelle quali la ricorrenza del S. Patrono cade sempre in uno dei giorni riconosciuti festivi ai sensi del presente articolo, verrà definito, una volta per tutte, in sede sindacale locale, altro giorno di festa sostitutivo, fatta eccezione per i lavoratori che prestino servizio nell'ambito del Comune di Roma per i quali vale la specifica disposizione dell'art. 1 del DPR 28 dicembre 1985, n. 792.
Qualora la ricorrenza del S. Patrono venga a coincidere con il lunedì dopo Pasqua, ai lavoratori interessati, viene concesso un giorno di festa sostitutivo nel martedì successivo.

H) Riposi Giornalieri e settimanali

28. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di undici ore di riposo consecutivo ogni 24.
A fronte di una protezione adeguata, definita dalle Parti, ai sensi della premessa del presente articolo ("Orario di lavoro" - Giorni festivi e riposi - Festività soppresse) dell'appendice al CCNL, è consentita la deroga alla fruizione intera e continuativa di detto periodo di riposo giornaliero per i lavoratori turnisti e semiturnisti secondo quanto stabilito dalla presente disciplina collettiva nonché per i lavoratori reperibili in relazione a quanto previsto dall'art. 30 ("Reperibilità") e dalla D.V. n. 2 dell'art. 28 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") dell'Appendice al presente CCNL.
29. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

30. Con riferimento ai lavoratori di cui al comma 28 per i quali è ammesso a norma di legge e di CCNL il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica questa ultima è considerata giorno lavorativo, mentre è considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato in sostituzione del riposo settimanale.
31. L'azienda ha comunque facoltà di disporre per esigenze di servizio, lo spostamento dei turni di riposo settimanale, previo adeguato preavviso ai lavoratori interessati non inferiore alle 48 ore prima del giorno fissato per il riposo stesso. Se tale spostamento è avvenuto per motivi di servizio senza tale preavviso, i lavoratori interessati hanno diritto, per il giorno in cui avrebbero dovuto avere il riposo, al compenso della sola maggiorazione prevista per lavoro festivo (o del festivo notturno per le eventuali ore prestate di notte) della retribuzione oraria di cui all'art. 28 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") dell'Appendice. Resta sempre ferma comunque la fruizione del riposo settimanale di norma nella settimana successiva.

I) Trattamento Festività in caso di coincidenza con la domenica

32. Il trattamento spettante ai lavoratori in caso di coincidenza con la domenica delle giornate considerate festive dalla vigente legislazione in materia (legge 27 maggio 1949, n. 260, legge 5 marzo 1977, n. 54, e DPR 28 dicembre 1985, n. 792), nonché della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove il dipendente lavora è regolato dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, e dagli artt. 1, 3 e 4 dell'Accordo Interconfederale 3 dicembre 1954, restando inteso che per i lavoratori per i quali è consentito il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, il trattamento di cui al citato Accordo Interconfederale verrà corrisposto in caso di coincidenza delle festività di cui sopra con il giorno di riposo settimanale.
- Nessun compenso aggiuntivo è dovuto in caso di festività infrasettimanali non lavorate.

L) Festività soppresse

33. In relazione al combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, del DPR 28 dicembre 1985, n. 792, e della legge 20 novembre 2000, n. 336, a compensazione ed in luogo delle festività civili e religiose soppresse vengono riconosciute quattro giornate di permesso retribuito all'anno, fruibili anche in pacchetti di ore.
34. Detti permessi vengono attribuiti in proporzione al servizio prestato nell'anno con gli stessi criteri seguiti al riguardo per l'istituto delle ferie e devono essere goduti entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello cui si riferiscono. Ove comprovate esigenze di servizio non consentano il godimento dei permessi entro detta data, essi sono compensati con la normale retribuzione giornaliera in atto alla data medesima.
35. Resta, ovviamente, inteso che il lavoro straordinario eventualmente prestato in una delle giornate di festività soppressa viene compensato con la retribuzione oraria maggiorata delle percentuali contrattualmente previste per il lavoro straordinario feriale e che, in caso di coincidenza di dette giornate con il giorno di riposo settimanale, non si dà luogo al trattamento previsto dall'Accordo Interconfederale 3 dicembre 1954.

Dichiarazione a verbale

- 1) **Lavoro prestato in giorno di riposo settimanale** - Le Parti convengono che ai lavoratori i quali nel normale giorno di riposo settimanale effettuino prestazioni lavorative pari o superiori a quattro ore, compete un'intera giornata di riposo compensativo, da fruire di norma nella settimana successiva, fermo restando il diritto al compenso della sola maggiorazione prevista per lavoro festivo (o del festivo notturno per le

APPENDICE AL CCNL ELETTRICI
DISCIPLINA SPECIALE ATTIVITÀ DI CUI ART. 1, LETTERE E), F) E DAV

eventuali ore prestate di notte) della retribuzione oraria di cui all'art. 28 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") dell'Appendice del presente CCNL per le ore di lavoro effettivamente prestate. Le Parti, in conformità a quanto previsto nella premessa del presente articolo, si danno altresì atto, che le prestazioni rese in giorno di riposo settimanale per un periodo inferiore alle quattro ore non pregiudicano il godimento della giornata di riposo settimanale.

Art. 28

Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno

Lavoro straordinario

1. Ferma restando la disciplina legale sulla durata della prestazione lavorativa, ai soli fini contrattuali e retributivi, si considera lavoro straordinario quello compiuto dal lavoratore oltre i limiti della durata normale della prestazione fissata dall'art 27 della presente Appendice al CCNL.
2. Il lavoro di cui al precedente comma 1 è ammesso per un periodo non superiore a 250 ore annuali, salve in ogni caso le deroghe ed eccezioni di legge nonché accordi a livello aziendale.

Lavoro straordinario festivo

3. Si considera lavoro straordinario festivo quello compiuto dal lavoratore nelle domeniche, o per i lavoratori in turno nel giorno di riposo settimanale, e negli altri giorni riconosciuti festivi a norma dell'art. 27 ("Orario di lavoro – Giorni festivi – Festività soppresse") della presente Appendice al CCNL.

Lavoro notturno – straordinario notturno – straordinario notturno festivo

4. Si considera lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato dal lavoratore tra le ore 21 e le ore 6.
5. È considerato lavoro notturno agli effetti legali, quello effettivamente prestato tra le ore 23 e le ore 6.
6. Nei confronti dei lavoratori notturni, di cui alla definizione contenuta nel D. Lgs. n.66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, il periodo di riferimento - ai sensi dell'art. 13 ("Durata del lavoro notturno") dello stesso decreto - sul quale calcolare il limite delle 8 ore nelle 24 ore, è calcolato come media su base annuale.

Compensi per lavoro straordinario

7. Le ore di lavoro straordinario sono compensate con le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione oraria:

**APPENDICE AL CCNL ELETTRICI
DISCIPLINA SPECIALE ATTIVITÀ DI CUI ART. 1, LETTERE E), F) E DAV**

Tipologia	Lavoratori a turni avvicendati ex art. 27, c 8, appendice CCNL	Restante personale
Lavoro straordinario diurno	22 % 25% dalla 48esima ora	22% 25% dalla 48esima ora
Lavoro straordinario festivo	40 %	40 %
Lavoro straordinario festivo con riposo compensativo	25 %	25 %
Lavoro straordinario notturno	40 % 45% dalla 48esima ora	50 %
Lavoro straordinario festivo notturno	55 %	65 %
Lavoro straordinario festivo notturno con riposo compensativo	50 %	55 %

Compensi per lavoro festivo e per lavoro notturno

8. Le ore di lavoro festivo e notturno sono compensate con le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione oraria:

Tipologia	Lavoratori a turni avvicendati ex art. 27, c 8, appendice CCNL	Restante personale
Lavoro festivo	35 %	35 %
Lavoro festivo con riposo compensativo	10 %	10 %
Lavoro notturno	20 %	20 %
Lavoro festivo notturno	50 %	50 %
Lavoro festivo notturno con riposo compensativo	35 %	30 %

* * *

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

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

APPENDICE AL CCNL ELETTRICI
DISCIPLINA SPECIALE ATTIVITÀ DI CUI ART. 1, LETTERE E), F) E DAV

11. Salvo giustificati motivi di impedimento, il lavoratore è tenuto a compiere, nei limiti consentiti dalla legge e dal presente CCNL, il lavoro straordinario, festivo, notturno e ferme restando le cause di esclusione previste dalle vigenti disposizioni legislative.
12. Le Aziende comunicheranno, secondo le prassi in atto, alle Organizzazioni sindacali stipulanti, il numero di ore di straordinario complessivamente effettuate.
13. In attuazione di quanto previsto dall'art. 17 comma 5, lett. a) del D. Lgs. n. 66/2003, la presente normativa non trova applicazione nei confronti dei lavoratori inquadrati nei livelli superiori al secondo livello (II) di cui all'art. 33 della presente Appendice al CCNL.

Dichiarazioni a verbale

1) Compenso per il lavoro prestato in giorno festivo che non sia quello di riposo settimanale – Il lavoro prestato, eccezionalmente o in relazione al turno di lavoro, in giorno festivo che non sia quello di riposo settimanale va compensato con la retribuzione oraria maggiorata del 35% (o del 55% se trattasi di lavoro straordinario notturno) senza la concessione del giorno di festa sostitutivo.

2) Estensione di talune disposizioni contenute nell'art. 30 (reperibilità) della presente appendice al personale non reperibile – Quanto previsto dai commi 6, 7 e 8 dell'art. 30 (reperibilità) della presente appendice si applica anche nei confronti del personale non reperibile chiamato a svolgere lavori non programmati.

**Art. 30
Reperibilità**

Definizione e articolazione

1. In relazione alle esigenze del servizio, i lavoratori possono essere chiamati, con comunicazione scritta, a rendersi reperibili fuori del normale orario di lavoro ed a fornire, pertanto, all'Azienda le notizie atte a rintracciarli perché prestino sollecitamente la loro opera, ove questa necessiti.
2. La reperibilità può essere richiesta:
 - a) secondo articolazioni settimanali, da contenersi di norma una settimana su quattro, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, secondo turni che possono prevedere un impegno di durata superiore a cinque giorni consecutivi.
 - b) per singole giornate della settimana e precisamente:
 - b.1) per ciascuna delle giornate settimanali di normale attività lavorativa;
 - b.2) per il sesto giorno della settimana, in relazione alla distribuzione dell'orario settimanale in cinque giorni;

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right. A small number '17' is written near the center signature.

APPENDICE AL CCNL ELETTRICI
DISCIPLINA SPECIALE ATTIVITÀ DI CUI ART. 1, LETTERE E), F) E DAV

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

- c) per frazione della giornata di normale attività lavorativa e/o per forme orarie con articolazioni settimanali differenti.

Trattamento economico

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

	Orario settimanale in 5 giorni
Giornaliera	Importo in cifra pari a € 12,00
Sesto giorno	Importo in cifra pari a € 18,00
Festivo	Importo in cifra pari a € 24,00

L'importo orario di reperibilità viene determinato dividendo per 16 gli importi di cui alla tabella precedente.

4. Le prestazioni eventualmente effettuate oltre il normale orario di lavoro dal personale chiamato a rendersi reperibile, ivi incluse quelle c.d. "da remoto", vanno compensate con il trattamento previsto per le ore straordinarie (diurne, notturne, festive) e si applica quanto previsto dall'art. 28 della presente Appendice.

5. Vengono, inoltre, riconosciuti i seguenti trattamenti:

1. al lavoratore reperibile viene corrisposto un compenso forfettario, al fine di tener conto del tempo occorrente a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro, di importo equivalente ad un'ora di viaggio nel valore del 150%;
2. inoltre, qualora la durata della prestazione sia inferiore ad 1 ora, detto lavoratore ha diritto a percepire – in aggiunta al compenso per lavoro straordinario effettivamente compiuto – un'indennità pari alla normale retribuzione oraria maggiorata della percentuale prevista per il lavoro straordinario relativamente al tempo mancante al raggiungimento dell'ora;
3. nel caso in cui, non esistendo mezzi pubblici di trasporto tali da consentire un sollecito intervento e non potendo usufruire di mezzi aziendali, il lavoratore reperibile usi il proprio mezzo per raggiungere la sede di lavoro od il luogo dell'intervento, le spese di viaggio andranno rimborsate secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.

Appropriata protezione: riposi e permessi aggiuntivi

6. Ai sensi di quanto previsto dall'art.17 del D.Lgs n. 66/2003, gli interventi compiuti fra le ore 22 e le ore 6 del mattino successivo danno titolo a periodi di permesso retribuito nei seguenti termini:

APPENDICE AL CCNL ELETTRICI
DISCIPLINA SPECIALE ATTIVITÀ DI CUI ART. 1, LETTERE E), F) E DAV

- per interventi inferiori a tre ore: posticipazione dell'inizio dell'orario di lavoro del mattino stesso pari alla durata dell'effettiva prestazione lavorativa;
 - per interventi pari o superiori a tre ore e sino a sei ore: ripresa del lavoro al pomeriggio (dopo l'intervallo meridiano);
 - per interventi superiori a 6 ore: ripresa del lavoro il giorno successivo.
7. Per la valutazione della durata di ogni intervento notturno, di cui al precedente comma si tiene conto, oltre che della durata dell'effettiva prestazione lavorativa, del tempo occorrente per raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro, nella misura convenzionale di un'ora di viaggio.
8. Nei casi in cui il riposo giornaliero - fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati - risulti tenuto conto dei riposi di cui al comma 6, comunque inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24, il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti fino a concorrenza delle suddette 11 ore di riposo giornaliero. Detti permessi sono da fruire possibilmente mediante la posticipazione dell'orario di lavoro della giornata successiva a quella in cui si è prestato il servizio di reperibilità e comunque non oltre la settimana successiva all'intervento.

Art. 33

Classificazione del Personale

1. I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica in funzione delle mansioni loro affidate articolata sulla base delle declaratorie di seguito specificate
2. Tale classificazione unica nulla innova in merito alle differenze ancora esistenti tra quadri, impiegati e operai stabilite dalla normativa previdenziale, fiscale, sindacale e civile.

Quadro

3. L'appartenenza alla categoria Quadri, è disciplinata dal 1° comma del successivo art. 34 dell'Appendice

I Livello

4. Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di conoscenze specialistiche avanzate e particolare capacità professionale, svolgono funzioni direttive con elevato contenuto professionale e specialistico a carattere progettuale ed innovativo per le quali è richiesta autonomia e iniziativa nell'ambito del processo di competenza, con possibile coordinamento e/o conduzione di risorse umane, tecniche, finanziarie e/o unità operative.

II livello

5. Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di approfondite conoscenze tecniche e teoriche e consolidate capacità professionali, svolgono attività a contenuto specialistico per le quali è richiesta adeguata autonomia nei limiti delle responsabilità affidate con possibilità di coordinamento delle risorse assegnate.

III livello

6. Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di conoscenze tecniche e teoriche specifiche, svolgono attività tecnico-operative a contenuto prevalentemente specialistico, per le quali è richiesto potere di iniziativa e responsabilità adeguate al risultato atteso con possibilità di coordinamento o supporto operativo di altre risorse.

IV livello

7. Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di qualificate capacità tecnico-pratiche, svolgono attività tecnico operative di media complessità per le quali è richiesta autonomia operativa nell'ambito di metodi di lavoro e procedure definite

V livello

8. Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di capacità tecnico-pratiche di base, svolgono attività esecutive di carattere amministrativo, commerciale o tecnico.

VI livello

9. Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di un periodo breve di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare, svolgono attività semplici di carattere amministrativo, commerciale o tecnico.

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

- a. Attività effettivamente svolte dal dipendente, prescindendo da eventuali organigrammi od organici preordinati;
- b. Grado di autonomia, responsabilità, iniziativa quando le attività esigono tali requisiti ed "effettivi" compiti di controllo e coordinamento espletati da un dipendente che opera in gruppo con altri;
- c. Grado di conoscenze del lavoro occorrente per l'espletamento delle attività nel contesto tecnico – organizzativo dell'unità di appartenenza; delle necessarie nozioni di carattere tecnico professionale (acquisibili attraverso le istituzioni formative, l'addestramento o autonomamente);
- d. Nel caso di svolgimento di più mansioni aventi diverso contenuto professionale si farà riferimento alle attività più qualificate come elemento determinante per l'inquadramento superiore, se svolte con carattere di prevalenza e sempre che vengano abitualmente prestate, per l'inquadramento nei livelli III e superiori;
- e. Nel caso di svolgimento di più mansioni aventi diverso contenuto professionale si farà riferimento alle attività più qualificate come elemento determinante per l'inquadramento superiore, anche se non prevalenti ma sempre che vengano abitualmente prestate, per l'inquadramento nei livelli inferiori al III.

12. Nella contrattazione aziendale potranno essere definiti ulteriori profili esemplificativi rispetto a quelli allegati al presente articolo in coerenza con il presente sistema inquadramentale.

APPENDICE AL CCNL ELETTRICI
DISCIPLINA SPECIALE ATTIVITÀ DI CUI ART. 1, LETTERE E), F) E DAV

Profili esemplificativi servizi energetici e servizi commerciali di assistenza clienti

Nuovi Livelli	Job title	Declaratorie new art. 33 e art. 34 per i quadri	Efficienza energetica	Servizi ai clienti
Q	Esperto/ Esperto con coordinamento	Posizioni organizzative di maggior rilievo che hanno un ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale ed il restante personale e svolgono funzioni di particolare importanza per il più elevato contenuto professionale delle mansioni, intendendosi per tali quelle nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovrintendenza e coordinamento di altri lavoratori, autonomia nella gestione di risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati.	• <u>Responsabile Energy efficiency (e-mobility, vendite, Project Management, Business Development etc.</u> • <u>Esperto modelling / O&M Energy Solutions/ etc.</u>	• <u>Responsabile/ Esperto</u> con responsabilità di strutture complesse es. <i>Contact center/ Back office/ Misure e fatturazione/Credito ed incassi/ vendite etc.</i>
I	Specialista	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di conoscenze specialistiche avanzate e particolare capacità professionale, svolgono funzioni direttive con elevato contenuto professionale e specialistico a carattere progettuale ed innovativo per le quali è richiesta autonomia e iniziativa nell'ambito del processo di competenza, con possibile coordinamento e/o conduzione di risorse umane, tecniche, finanziarie e/o unità operative.	• <u>Specialista Energy efficiency/ Operations Officer/ Vendite / Technical Support/ etc.</u> • <u>Project Manager senior /Business developer senior/ / Plant Manager senior etc.</u>	• <u>Specialista</u> con funzioni di coordinamento di aree/unità operative es. <i>Call center/ area di Back office/ area di Misure e fatturazione/ vendite Credito ed incassi etc.</i>
II	Tecnico operativo senior/ assistente	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di approfondite conoscenze tecniche e teoriche e consolidate capacità professionali, svolgono attività a contenuto specialistico per le quali è richiesta adeguata autonomia nei limiti delle responsabilità affidate con possibilità di coordinamento delle risorse assegnate.	• <u>Tecnico operativo senior Energy efficiency/ Operations Officer/ / etc.</u> • <u>Project Manager/Business developer/Key account senior/Plant manager/ ecc</u> • <u>Project Engineer senior/ Technologist senior / etc.</u>	• <u>Assistente Back office/ Misure e fatturazione/ Credito ed incassi/ vendite etc.</u> • <u>Coordinatore Call center/Front office/ etc.</u>
III	Tecnico operativo/ addetto	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di conoscenze tecniche e teoriche specifiche, svolgono attività tecnico-operative a contenuto prevalentemente specialistico, per le quali è richiesto potere di iniziativa e responsabilità adeguate al risultato atteso con possibilità di coordinamento o supporto operativo di altre risorse	• <u>Tecnico operativo Energy efficiency/ Operations Officer/ etc.</u> • <u>Project Engineer / Key account/Technologist/ Technical Supervisor</u>	• <u>Addetto Back office/ Misure e fatturazione/ Credito ed incassi/ vendite etc.</u>

APPENDICE AL CCNL ELETTRICI
DISCIPLINA SPECIALE ATTIVITÀ DI CUI ART. 1, LETTERE E), F) E DAV

IV	Aggiunto	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di qualificate capacità tecnico-pratiche, svolgono attività tecnico operative di media complessità per le quali è richiesta autonomia operativa nell'ambito di metodi di lavoro e procedure definite	• <u>Aggiunto Energy efficiency/ Operations Officer/ Technologist /etc.</u>	• <u>Aggiunto Back office/ Misure e fatturazione/ Credito ed incassi /Call center/Front office/ vendite etc.</u>
V	Operativo senior	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di capacità tecnico-pratiche di base, svolgono attività esecutive di carattere amministrativo, commerciale o tecnico.	• <u>Operativo senior Energy efficiency/ Maintenance (es.Termomecc; elettrico; frigorista)/ Conduzione impianti/Operations Officer/etc.</u>	• <u>Operativo senior di Call center/ Front office/etc.</u>
VI	Operativo/ Generico/ Preposto	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di un periodo breve di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare, svolgono attività semplici di carattere amministrativo, commerciale o tecnico	• <u>Operativo Energy efficiency/Maintenance (es.Termomecc; elettrico; frigorista)/ Conduzione impianti/ Operations Officer/etc.</u> • <u>Aiuto compiti semplici di ufficio / Attività di manutenzione generiche</u>	• <u>Operativo Call center/ Front office/etc.</u> • <u>Aiuto compiti semplici di ufficio</u>

Profili esemplificativi area Energia da fonti rinnovabili di cui all'articolo 1 DaV 3

Nuovi Livelli	Job title	Declaratorie new art. 33 e art. 34 per i quadri	Profili esemplificativi Energia da FER Art. 1 DaV 3
Q	Esperto/ Esperto con coordinamento	Posizioni organizzative di maggior rilievo che hanno un ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale ed il restante personale e svolgono funzioni di particolare importanza per il più elevato contenuto professionale delle mansioni, intendendosi per tali quelle nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovrintendenza e coordinamento di altri lavoratori, autonomia nella gestione di risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati.	<i>Responsabile/Esperto Ottimizzazione Produzione / Maintenance Coordinator etc.</i>
I	Specialista	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di conoscenze specialistiche avanzate e particolare capacità professionale, svolgono funzioni direttive con elevato contenuto professionale e specialistico a carattere progettuale ed innovativo per le quali è richiesta autonomia e iniziativa nell'ambito del processo di competenza, con possibile coordinamento e/o conduzione di risorse umane, tecniche, finanziarie e/o unità operative.	• <i>Specialista Ottimizzazione Produzione / Asset / Magazzini e Logistica / Senior Permitting etc.</i>
II	Tecnico operativo senior/ assistente	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di approfondite conoscenze tecniche e teoriche e consolidate capacità professionali, svolgono attività a contenuto specialistico per le quali è richiesta adeguata autonomia nei limiti delle responsabilità affidate con possibilità di coordinamento delle risorse assegnate.	• <i>Tecnico specializzato FER Polivalente / Permitting / Manutenzione etc.</i>

APPENDICE AL CCNL ELETTRICI
DISCIPLINA SPECIALE ATTIVITÀ DI CUI ART. 1, LETTERE E), F) E DAV

III	Tecnico operativo/ addetto	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di conoscenze tecniche e teoriche specifiche, svolgono attività tecnico-operative a contenuto prevalentemente specialistico, per le quali è richiesto potere di iniziativa e responsabilità adeguate al risultato atteso con possibilità di coordinamento o supporto operativo di altre risorse	• <i>Tecnico operativo FER / FER polivalente / componentistica FER / Civil Maintenance etc.</i>
IV	Aggiunto	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di qualificate capacità tecnico-pratiche, svolgono attività tecnico operative di media complessità per le quali è richiesta autonomia operativa nell'ambito di metodi di lavoro e procedure definite	• <i>Aggiunto Manutentore FER Polivalente / Logistica / componentistica main / etc.</i> • <i>Consollista</i>
V	Operativo senior	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di capacità tecnico-pratiche di base, svolgono attività esecutive di carattere amministrativo, commerciale o tecnico.	• <i>Operativo senior Manutentore FER (manutenzione ordinaria+straordinaria) / Repairs / Civil Maintenance etc.</i> • <i>Consollista telecontrollo</i>
VI	Operativo/ Generico/ aiuto/ preposto	Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di un periodo breve di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare, svolgono attività semplici di carattere amministrativo, commerciale o tecnico	• <i>Operativo Manutentore FER ordinario / Consollista basic etc.</i> • <i>Guardiana</i>

art. 34
Quadri

1. Appartengono alla categoria Quadri, ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190, i titolari delle posizioni organizzative di maggior rilievo che hanno un ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale ed il restante personale e svolgono funzioni di particolare importanza per il più elevato contenuto professionale delle mansioni, intendendosi per tali quelle nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovrintendenza e coordinamento di altri lavoratori, autonomia nella gestione di risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati.
2. La categoria Quadri si articola su un unico livello.
3. In considerazione del ruolo funzionale svolto, i lavoratori appartenenti alla categoria Quadri possono essere destinatari di specifiche procure. La loro attribuzione sarà decisa dall'Azienda, valutando le concrete situazioni organizzative in cui operano i singoli Quadri.
4. Tenuto conto della specificità della funzione svolta dai Quadri nel contesto organizzativo aziendale anche come dinamici promotori di innovazione e sviluppo, le politiche di formazione saranno indirizzate al più efficace e concreto sostegno dell'attività e del ruolo dei Quadri, nonché ad un permanente e sistematico aggiornamento ed arricchimento delle competenze tecnico professionali e delle capacità gestionali.
5. Viene confermato particolarmente per i Quadri il diritto ad accedere alla titolarità di brevetti per innovazioni tecniche realizzate nelle Aziende, nonché la possibilità di pubblicazione nominativa, previa autorizzazione delle Aziende stesse, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte.

6. È confermata l'applicazione dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in tema di assicurazione contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. Da tale copertura assicurativa sono esclusi i casi di dolo o colpa grave del dipendente.
7. A livello aziendale potranno essere definiti specifici istituti economico/normativi riferiti ai Quadri.

Art. 38
Struttura retributiva

1. La retribuzione mensile è composta dalla somma delle seguenti voci: minimo contrattuale integrato di cui alla tabella riportata in calce al presente articolo e corrispettivi eventualmente spettanti a titolo di aumenti periodici di anzianità e di merito.
2. A tutti gli effetti, la retribuzione giornaliera ed oraria si ottiene dividendo la retribuzione di cui al comma 1 rispettivamente per 26 e 173.
3. In aggiunta alla retribuzione, vengono corrisposti i seguenti emolumenti:
 - tredicesima e quattordicesima mensilità, disciplinate dall'art. 40 ("Tredicesima e quattordicesima mensilità");
 - elemento distinto della retribuzione (EDR), pari a € 10,33 di cui al Protocollo 31 luglio 1992.
4. La retribuzione di cui al comma 1 del presente articolo e le altre indennità ed i compensi espressamente previsti dal presente Contratto sono fissati al lordo delle imposte e delle trattenute di legge e di Contratto e vengono corrisposti a mensilità posticipate, al netto delle imposte e trattenute stesse, nonché delle trattenute per multe, sospensioni ed assenze ingiustificate.
5. Durante il periodo di fruizione delle ferie, oltre alla retribuzione come definita al comma 1 del presente articolo, continuano ad essere corrisposte, ove esistenti, eventuali indennità fisse mensili definite a livello aziendale.
6. Il trattamento economico in caso di malattia e infortunio, salva diversa specificazione, corrisponde a quello di cui al precedente comma 5, limitando l'erogazione delle predette eventuali indennità ad un periodo massimo pari a 30 giorni all'anno.

Dichiarazioni a verbale

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

2) *Passaggio di categoria a seguito di mutamento mansioni* - In tutti i casi di passaggio definitivo in categoria superiore, il lavoratore ha diritto al minimo contrattuale integrato stabilito per tale categoria, conservando in cifra gli aumenti periodici di anzianità; vengono invece assorbiti sino alla concorrenza della differenza fra i due minimi contrattuali integrati gli aumenti di merito, nonché gli altri assegni "ad personam", salvo che, per questi ultimi, sia specificatamente previsto il loro "non assorbimento" in caso di passaggio di categoria.

TABELLA MINIMI CONTRATTUALI INTEGRATI

Livello	Parametro	Minimo contrattuale integrato Euro
Q	191,89	2.698,00
1	159,74	2.246,00
2	143,03	2.011,00
3	127,38	1.791,00
4	115,01	1.617,00
5	109,10	1.534,00
6	100,00	1.406,00

Art. 39

Aumenti periodici di anzianità

1. Il lavoratore matura il diritto, a decorrere dal compimento del primo biennio di anzianità di servizio, ad un aumento biennale secondo gli importi per ciascuna categoria di inquadramento di cui alla tabella in calce riportata per un massimo di cinque aumenti.
2. Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo al compimento del biennio.
3. Gli importi di detti aumenti periodici biennali maturati verranno esclusivamente conservati in cifra fissa in caso di successiva variazione generalizzata dei minimi e/o in caso di successivo passaggio di categoria.
4. Nel corso della vigenza della presente area contrattuale si avvierà il percorso di trasformazione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità per i lavoratori assunti successivamente alla data di applicazione dell'Area Contrattuale all'Azienda, in misure periodiche di sostegno al sistema della previdenza complementare, al fine di valorizzare la funzione della previdenza complementare quale pilastro integrativo per i trattamenti pensionistici in particolare delle nuove generazioni.
5. Ai suddetti lavoratori sarà tuttavia riconosciuta nell'arco di vigenza dell'Area Contrattuale la possibilità di optare – entro il periodo di 6 mesi dall'assunzione entro cui va esercitata la scelta di destinazione del TFR – per il riconoscimento dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità; in tal caso la disciplina sulle misure di sostegno al sistema di previdenza complementare non trova applicazione nei loro confronti.
6. I lavoratori già in servizio alla data di applicazione dell'Area Contrattuale che non hanno ancora compiuto la piena maturazione dei cinque aumenti periodici di anzianità, possono chiedere, in relazione al periodo mancante a tale completa maturazione, l'applicazione della regolamentazione sulle misure di sostegno al sistema di previdenza complementare di cui all'art.46 (Previdenza complementare) della presente appendice.
In tal caso sono conservati in cifra fissa non assorbibile gli importi già percepiti a titolo di aumenti periodici di anzianità maturati alla data di presentazione della richiesta.

APPENDICE AL CCNL ELETTRICI
DISCIPLINA SPECIALE ATTIVITÀ DI CUI ART. 1, LETTERE E), F) E DAV

Per la decorrenza degli importi di dette misure periodiche si prende a riferimento la data in cui è stato conseguito l'ultimo aumento periodico di anzianità e, qualora il dipendente non avesse ancora maturato il primo aumento periodico secondo le previsioni del presente articolo, si prende a riferimento la data di assunzione. Ai fini della determinazione del numero degli importi da maturare di cui all'art.46 della presente appendice, resta fermo che non spettano le misure periodiche per gli anni di anzianità di servizio che danno già titolo alla percezione degli aumenti biennali secondo le previsioni del presente articolo.

7. La richiesta di applicazione delle sopracitate misure periodiche di sostegno alla previdenza complementare è irrevocabile.

IMPORTI DEGLI AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Inquadramento	Importo €
Q	33,11
I	32,32
II	29,68
III	28,54
IV	26,86
V	26,40
VI	25,65

**Art. 41
Indennità**

Non trova applicazione quanto previsto dall'art. 41 CCNL; sono fatte salve eventuali discipline definite a livello aziendale.

**Art. 44 -BIS
Elemento Perequativo**

1. Nelle aziende che sono prive di contrattazione di secondo livello riguardante il Premio di risultato, viene corrisposta ai lavoratori che non percepiscano altri trattamenti economici collettivi assimilabili a tale istituto, a titolo perequativo, l'importo annuo pro capite di 485 euro, con la retribuzione del mese di giugno ai lavoratori in forza nel mese, a condizione l'azienda non versi in situazioni di comprovata difficoltà economico-finanziaria o produttiva.
2. Tale importo, riferibile al periodo che va da gennaio a dicembre dell'anno precedente, è calcolato in funzione della durata del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.
3. In caso di assunzione nel corso del periodo sopra considerato o per i lavoratori che abbiano avuto periodi di assenza non retribuita, l'importo in oggetto verrà corrisposto in proporzione ai mesi interi di servizio prestato (valore complessivo rapportato a 12) computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni. Per le assenze a retribuzione ridotta verificatesi nel periodo considerato,

"l'elemento perequativo" sarà corrisposto - per i periodi interessati - con la stessa percentuale di riduzione. Nel caso di prestazione a tempo parziale svolta nel corso del periodo sopra considerato "l'elemento perequativo" sarà corrisposto in misura proporzionale all'entità della prestazione.

4. L'elemento perequativo è escluso dalla base di calcolo del TFR ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Art. 46

Previdenza Complementare

Premessa

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

Contribuzione

1. E' prevista una aliquota di contribuzione ordinaria minima pari al 1,21% a carico azienda ed 1,21% a carico dipendenti, calcolata sulla retribuzione utile ai fini del TFR. A tal fine le Aziende e le Organizzazioni Sindacali, in quanto Fonti istitutive dei Fondi presenti nel settore (FOPEN e PEGASO), si faranno reciprocamente parte attiva affinché tale possibilità venga recepita dagli Statuti dei Fondi citati e vengano individuate le modalità più opportune per agevolare l'iscrizione delle Aziende e dei lavoratori. L'obbligo contributivo di cui ai commi precedenti è assunto dalle Aziende solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori che si iscrivono ai Fondi summenzionati.

Le Aziende versano un contributo aggiuntivo a carico del solo Datore di lavoro di € 11 euro mensili per 14 mensilità ai predetti Fondi.

Misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare

2. Le Parti, in relazione all'evoluzione del sistema previdenziale pubblico obbligatorio, che implica in prospettiva una contrazione dei relativi trattamenti pensionistici con abbassamento del tasso di sostituzione rispetto al trattamento retributivo, condividono di introdurre nuove misure periodiche di sostegno previdenziale a favore del personale neo assunto al fine di favorire l'iscrizione alla previdenza complementare e costituire una dotazione aggiuntiva che incrementa costantemente la posizione contributiva individuale.
3. Ai lavoratori assunti successivamente alla data di applicazione dell'Area Contrattuale all'Azienda, sempreché iscritti ai Fondi operanti nel settore, verrà versato direttamente al Fondo Pensione, a decorrere dal compimento del primo anno di anzianità di servizio e per ogni anno di anzianità per un

massimo di dieci aumenti, un importo il cui ammontare è definito per ciascuna categoria di inquadramento, alla tabella in calce riportata.

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

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

Importi delle misure periodiche di sostegno previdenziale

Inquadramento	Importo €
Q	19,87
I	19,39
II	17,81
III	17,12
IV	16,12
V	15,84
VI	15,39

Art. 47

Assistenza sanitaria integrativa

1. Le Parti riconoscono la crescente diffusione nel settore della copertura sanitaria integrativa attraverso fondi aziendali o mediante altri strumenti, tra cui anche le convenzioni aventi ad oggetto specifici "pacchetti sanitari". A tal fine l'onere a carico azienda è pari a € 206 annui.
2. Con l'intento di incrementare ulteriormente la presenza e l'efficacia dell'assistenza sanitaria integrativa nel settore elettrico, anche per cogliere le nuove opportunità derivanti dalle innovazioni legislative/ fiscali, le parti si impegnano ad incontrarsi durante la vigenza contrattuale per effettuare una verifica congiunta sull'andamento della copertura integrativa nel settore, anche al fine di verificare la futura possibilità di costituire un Fondo unico per l'intero comparto energetico.

Roma, 11 giugno 2021

Spettabili Segreterie Nazionali

delle Organizzazioni Sindacali

Filctem - CGIL

Flaei - CISL

Uiltec - UIL

Oggetto: nuovo ambito CCNL elettrico – accordi di confluenza in sede aziendale

Tenuto conto delle intese intercorse nel corso del negoziato, viene confermato che negli accordi di armonizzazione in sede aziendale saranno individuate le più opportune soluzioni per evitare eventuali penalizzazioni nei casi di confluenza nel nuovo ambito del CCNL elettrici di lavoratori precedentemente disciplinati da altro CCNL.

Distinti saluti.

Elettricità Futura

Utilitalia

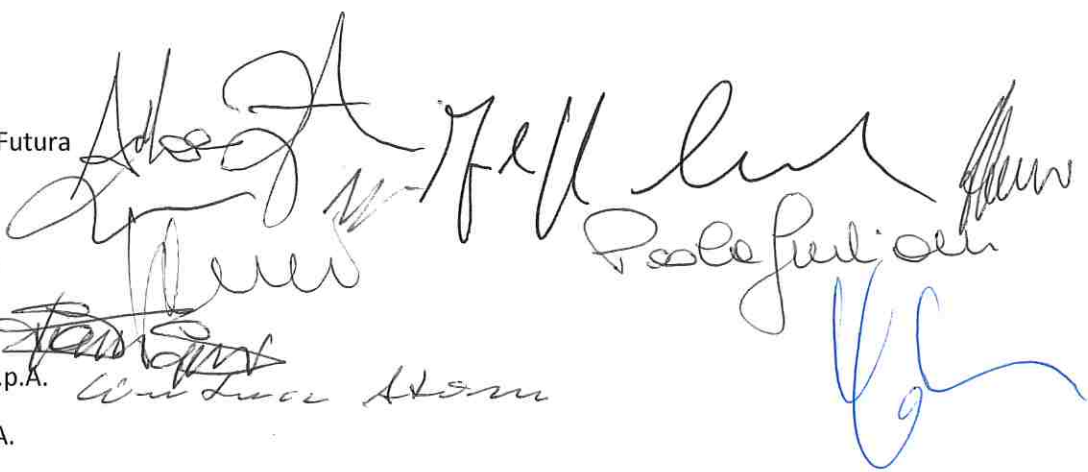
Enel S.p.A.

GSE S.p.A.

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

Terna S.p.A.

Energia Libera



Roma, 11 giugno 2021

Spettabili

Elettricità Futura

Utilitalia

Enel S.p.A.

GSE S.p.A.

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

Terna S.p.A.

Energia Libera

Oggetto: nuovo ambito CCNL elettrico – accordi di confluenza in sede aziendale

Diamo atto che la Vostra lettera pari oggetto e pari data corrisponde alle intese intercorse.

Distinti saluti.

Filctem – CGIL,

Flaei – CISL,

Uiltec – UIL

Marco Fanti
Angelo
Roberto
Salvo
Marco
Roberto

M