

18 luglio 2022

INDICE: articoli contrattuali oggetto di trattativa Rinnovo CCNL**Capitolo 1****Principi e Norme generali**

Art. 2 Decorrenza e durata

Capitolo 2 Sistema di Relazioni Industriali

Art. 6 Relazioni Industriali (in allegato il protocollo "Carta dei Valori della Persona nelle imprese del settore elettrico")

Capitolo 3 Salute e Sicurezza del Lavoro

Art. 11 Ambiente, Qualità e Sicurezza sul luogo di lavoro

Art. 12 Appalti

Capitolo 4 Rapporto di lavoro

Art. 15 Apprendistato

Art. 17 Contratto di lavoro a termine

Art. 19 Telelavoro – Lavoro agile

Art. 26 Preavviso – Trattamento sostitutivo

Capitolo 5 Orario

Art. 27 Orario di lavoro – Giorno festivi e Riposi – Festività soppresse

Art. 28 Lavoro straordinario – Lavoro festivo – Lavoro notturno

Art. 30 Reperibilità

Art. 31 Ferie

Art. 32 Assenze – Permessi e brevi congedi – Cariche pubbliche e aspettativa

Capitolo 6 Classificazione

Art. 33 Classificazione del personale

Capitolo 7 Formazione professionale

Art. 36 Formazione

Capitolo 8 Trattamenti economici

Art. 39 Aumenti periodici di anzianità

Capitolo 9 Responsabilità sociale e Welfare

Art. 46 Previdenza Complementare

Art. 47 Assistenza Sanitaria Integrativa

Art. 48 Conciliazione tempi di vita e lavoro

Art. 49 Pari opportunità, Diversità e Inclusione

Art. 51 Assicurazioni

Parte economica

Art. 38 Struttura retributiva - Protocollo sul trattamento economico

18 luglio 2022

Parte normativa

18 luglio 2022

**Art. 2
Decorrenza e durata**

1. Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali di cui all'art. 7 ("Assetti contrattuali"), il presente Contratto decorre dal 1° gennaio 2022 e scade il 31 dicembre 2024.
2. Per quanto concerne la decorrenza, restano salvi gli effetti che con riferimento a singoli istituti siano necessariamente collegati o siano stati espressamente concordati per una data diversa da quella del comma precedente.
3. Il presente Contratto si intenderà rinnovato di anno in anno sia con riferimento alla parte economica che alla parte normativa, qualora non venga disdetto da una delle Parti stipulanti almeno 6 mesi prima della scadenza.

**Art. 6
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 particolare, nell'attuale fase di profonda trasformazione, caratterizzata dalla transizione energetica e dai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica, che incidono profondamente anche sul mondo del lavoro, la relazione tra le Parti assume maggiore rilevanza per anticipare e gestire i profondi cambiamenti in atto e per favorire il massimo coinvolgimento e partecipazione, mettendo al centro le persone come attori indispensabili per affrontare questa fase di trasformazione epocale. In tale ottica, le Parti condividono il Protocollo "Carta dei Valori della persona nelle imprese del settore elettrico", che viene allegato al presente CCNL.

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

M?
AS

[Handwritten signatures and initials]

18 luglio 2022

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 condivisione di valori e principi comuni in una logica di partecipazione e di coinvolgimento;
- 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, attraverso la garanzia di un lavoro dignitoso, la motivazione delle persone e l'investimento sulle competenze, i quali rappresentano elementi centrali ed essenziali per la definizione di modelli di organizzazione;

- 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.

2 bis. Le Parti riconoscono nell'Osservatorio la sede per esaminare le tematiche della transizione energetica, i nuovi scenari derivanti dalla decarbonizzazione e per affrontare le politiche di contrasto ai cambiamenti climatici e di riduzione delle emissioni inquinanti, nonché per supportare l'impatto dell'innovazione tecnologica e della digitalizzazione nell'organizzazione del lavoro e nella nascita di nuovi servizi innovativi.

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.

www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it

18 luglio 2022

3 bis. A tale riguardo vengono istituite specifiche sezioni dedicate ai temi di rilevante impatto per il settore elettrico quali:

- le conseguenze del nuovo quadro normativo sulla disciplina sulla riassegnazione delle concessioni relative alle derivazioni idroelettriche scadute o in scadenza;
- gli effetti dell'art. 177 del codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 50/2016) sulle aziende concessionarie della delega appalti sulle attività delle imprese concessionarie anche con riferimento all'ex art. 177 codice dei contratti pubblici
- la trasformazione connessa alla transizione energetica, al processo di digitalizzazione e al programma di "Industria 4.0".
- il coinvolgimento delle Aziende del settore nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Con riferimento a tali materie, le Parti intendono sottoporre alle Istituzioni competenti gli esiti delle riflessioni svolte al fine di realizzare una sensibilizzazione e una condivisione di possibili soluzioni - anche sotto forma di "avviso comune" - a tutela degli interessi dei lavoratori e della collettività.

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

5. Saranno inoltre 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;
- gli andamenti relativi al mercato del lavoro e le politiche occupazionali con particolare riferimento alle assunzioni, alla mobilità, alle eventuali necessità di reimpiego e alla conseguente formazione professionale;
- il monitoraggio delle iniziative di politiche attive nell'ambito del protocollo di solidarietà occupazionale;
- l'elaborazione di linee d'azione convergenti finalizzate a promuovere interessi settoriali;
- le necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi di sviluppo settoriale, nonché, nell'ambito della programmazione nazionale dell'energia, i necessari interventi a carattere nazionale, regionale e/o territoriale per la realizzazione delle condizioni ottimali per l'attuazione degli stessi, in termini di competitività del sistema, di compatibilità ambientale e di sicurezza degli approvvigionamenti; ciò, anche in relazione alle eventuali posizioni sinergiche delle parti sociali in sedi istituzionali;
- l'andamento dell'occupazione all'interno del settore anche con riferimento a quello femminile;
- l'andamento del costo del lavoro e delle retribuzioni di fatto nel settore ed il rapporto tra costo del lavoro e le normative legislative ed amministrative in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica;
- le problematiche inerenti i Comitati Aziendali Europei (CAE) attraverso il monitoraggio degli accordi stipulati, nonché lo stato di attuazione della disciplina interconfederale in materia;
- l'andamento delle relazioni industriali;
- il monitoraggio dell'attuazione dei temi differiti dal presente CCNL anche con riferimento alle tempistiche ivi contenute;
- le pari opportunità: con riferimento a quanto previsto sulla materia al successivo articolo 49 ("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. 49 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

www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it

18 luglio 2022

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;
- il compito di raccogliere, censire e monitorare la contrattazione aziendale elettrica sul lavoro agile, con l'obiettivo di favorire la diffusione e la conoscibilità di nuovi modelli organizzativi e sistemi di relazioni industriali avanzati presenti nel settore elettrico, in cui già molte aziende hanno raggiunto accordi innovativi sulla materia per la fase post emergenziale. A tale riguardo potranno essere organizzati con il supporto dell'Osservatorio eventi anche in sedi istituzionali (es. CNEL, ecc) per approfondire le tematiche emergenti e le soluzioni contrattuali sperimentate. L'Osservatorio nella vigenza del contratto potrà altresì assolvere, qualora venga richiesto, anche un ruolo di orientamento e di supporto consulenziale in tema di Smart working per le realtà aziendali che applicano il CCNL elettrico, ivi compresa l'area contrattuale di cui all'art. 1, lettere E), F).

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 attribuire all'Organismo bilaterale di Settore sulla formazione di cui all'art. 36 del presente CCNL le ulteriori competenze su politiche attive indicate ai commi 13 e seguenti del medesimo articolo

~~istituire, in relazione a quanto previsto dal comma 8, una commissione di settore per l'occupazione (Organismo bilaterale paritetico). A tal fine richiamano il protocollo di solidarietà occupazionale e politiche attive del settore del 25 gennaio 2017, con cui le Parti hanno condiviso iniziative a sostegno delle politiche attive del settore elettrico, confermando l'impegno da parte delle Aziende ad acquisire curricula e candidature di risorse eccedentarie, per le quali siano state espletate le procedure di licenziamento collettivo ai sensi della legge n.223/1991. A tal fine, viene confermata la costituzione dell'Organismo bilaterale paritetico, composto da tre componenti sindacali e tre componenti datoriali al fine di verificare l'andamento del processo in tutte le sue fasi e adottare le opportune valutazioni di indirizzo. Nell'ottica prioritaria di favorire la ricollocazione di detti lavoratori, le offerte di nuova occupazione non saranno vincolate agli inquadramenti, profili professionali e retributivi e sedi di provenienza. Resta inoltre confermato l'interesse delle Parti, in relazione all'evoluzione del quadro normativo in corso, ad approfondire la tematica del Fondo di solidarietà di settore e dei nuovi strumenti di gestione delle modifiche dei processi aziendali connessi allo sviluppo tecnologico e alla transizione energetica.~~

Altresì, in considerazione dei connessi aspetti occupazionali, l'Osservatorio di settore di cui al presente articolo l'Organismo bilaterale paritetico di cui sopra svilupperà un particolare approfondimento dedicato all'andamento del mercato nazionale ed internazionale, nonché alle

www.filctemcgil.it

18 luglio 2022

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 500 300 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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Sed", "AM", and various scribbles.

18 luglio 2022

sindacali stipulanti, informazioni riguardanti gli argomenti di cui al comma 12, con specifico riferimento al territorio interessato.

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

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

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

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

Linee guida per lo sviluppo della partecipazione nelle Imprese del settore elettrico

Premessa

I Protocolli di relazioni industriali in essere nelle aziende del settore hanno consolidato pratiche di informazione, consultazione e confronto che hanno consentito nel tempo di affrontare i problemi via via presentatisi ricercando il massimo grado di convergenza possibile.

Nel tempo essi sono stati aggiornati, rendendo il dialogo tra le Parti più agile mediante la costituzione di comitati, commissioni e organismi bilaterali che hanno ulteriormente agevolato lo scambio di informazioni e di idee su temi specifici.

Imprese e Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori del settore si impegnano oggi in un nuovo e ambizioso percorso finalizzato a rafforzare la partecipazione e la collaborazione anche attraverso lo studio e l'individuazione di nuove modalità di relazione.

La diversità dei ruoli e dei punti di vista è considerata elemento positivo in grado di indirizzare le energie delle Parti nella soluzione di problemi concepiti e affrontati come problemi comuni.

La transizione in atto nel settore, in tutte le sue dimensioni e ripercussioni, richiede che si mettano in campo nuovi comportamenti nella relazione tra le Parti, nel solco dell'esperienza di consapevolezza maturata durante la pandemia.

L'obiettivo pertanto diventa quello di lavorare assieme per costruire le basi per un futuro in cui l'azienda, la filiera produttiva e i territori costituiscano una vera e propria comunità integrata a tutti gli effetti e non solo un aggregato economico.

Per cogliere questo obiettivo la Parti sociali del settore elettrico si impegnano a percorrere la strada della Partecipazione nelle sue diverse declinazioni per diffondere comportamenti coerenti ai diversi livelli del settore e delle organizzazioni aziendali.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Sol', 'A. Am', 'B. Li', and others, along with a large 'M' and a signature on the right side.]

18 luglio 2022

La partecipazione alle scelte strategiche, organizzative e tecnologiche

Partecipazione è ricercare la massima condivisione possibile delle scelte aziendali nelle loro componenti fondamentali, in linea con le tempistiche, i vincoli e le iterazioni dei processi aziendali, individuando modalità di coordinamento compatibili con i processi decisionali e le responsabilità delle Imprese.

Gli strumenti, le sedi, le competenze

È opportuno avviare una riflessione sul ruolo e sulle modalità di interazione all'interno dei Comitati, Commissioni e Organismi bilaterali esistenti in una prospettiva di miglioramento continuo e di partecipazione

Sperimentare nella interlocuzione sindacale modalità di interazione più affini ai nuovi modi di lavorare effettivamente adottati in azienda può consentire di rendere più fluido ed efficace lo scambio informativo e la raccolta di suggerimenti.

L'innovazione

Le modalità attraverso le quali si sperimentano e si adottano tecnologie, processi e soluzioni innovative costituiscono un ambito interessante e una opportunità per sperimentare anche nuovi modi di partecipazione e di condivisione.

La transizione giusta

Le Parti si impegnano a lavorare assieme affinché la transizione energetica che caratterizza questo momento storico si realizzi prendendosi cura delle persone e dei territori in cui le Imprese operano, ricercando soluzioni che agevolino la reimpiegabilità delle persone, e la stabilità e lo sviluppo occupazionale, l'orientamento verso le nuove competenze necessarie ai processi di transizione.

La partecipazione agli obiettivi e ai risultati aziendali

La definizione e negoziazione del Premio di Risultato (PdR) rappresenta già oggi un momento importante del percorso di conoscenza della strategia e di consapevolezza delle sfide, delle difficoltà e delle opportunità che oggi le Imprese si trovano ad affrontare.

Potranno formare oggetto di studio e valutazione a livello aziendale anche altre forme di partecipazione agli obiettivi e ai risultati aziendali, anche mediante un utilizzo più ampio delle risorse derivanti dal PdR con finalità partecipative compatibili e coerenti con le opportunità offerte dall'ordinamento giuridico vigente (quali a titolo esemplificativo quelle offerte dall'art.1 comma 189 Legge 208/2015).

La Formazione congiunta

Per rafforzare la relazione in una logica partecipativa un grande stimolo può derivare dalla condivisione di esperienze formative anche co-progettate - in particolare a livello di Osservatorio di Settore - con l'obiettivo di accrescere le competenze e costruire un linguaggio comune in grado di dare valore aggiunto ai momenti partecipativi e bilaterali che caratterizzano il dialogo sociale in essere nel settore.

Il coinvolgimento a tutti i livelli dell'organizzazione

9

www.filctemcgil.it

18 luglio 2022

L'obiettivo condiviso di possedere gli strumenti adatti per comprendere l'attuale fase di trasformazione economico-sociale e nel contempo di ricercare assieme nuove e intelligenti soluzioni alle criticità che si dovranno affrontare, è un obiettivo verso cui devono essere coinvolti e impegnati tutti, RSU/RLSA, Coordinamenti, Rappresentanti sindacali e aziendali a tutti i livelli dell'organizzazione.

La trasparenza e la riservatezza delle informazioni

La partecipazione è possibile se si alimentano e si sostengono relazioni tra le Parti basate sulla fiducia, sulla correttezza, sul reciproco rispetto.

Nelle Imprese del settore, che si confrontano con il mercato e per le quali la reputazione e la riservatezza sono valori essenziali, il tema della riservatezza e del timing della disclosure delle informazioni necessita di essere affrontato in profondità per individuare le modalità più opportune per rendere possibile una effettiva condivisione delle informazioni.

Dichiarazione a verbale

- 1) Convocazione dell'Osservatorio di Settore – Le Parti, anche alla luce delle nuove competenze attribuite all'Osservatorio di Settore, si impegnano alla sua tempestiva convocazione (ovvero a quella delle sezioni specifiche), nonché ove necessario, all'aggiornamento del regolamento di funzionamento

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.

3. In particolare, nel quadro complessivo di profonda trasformazione tecnologica e digitale, che comporta significative implicazioni sull'organizzazione e sulle modalità di lavoro, Le Parti convengono che il comune impegno ed il confronto sui temi della sicurezza sia fondamentale per garantire livelli di sicurezza e di protezione sempre più elevati ed accrescere il benessere dei lavoratori, cogliendo le opportunità offerte dalle nuove tecnologie per sostenere e potenziare le politiche di sicurezza e salute sul lavoro.

3 bis Le Parti condividono che una adeguata distribuzione dei carichi di lavoro nell'ambito del normale orario di lavoro, la fruizione dei riposi previsti per il ripristino delle energie psico-fisiche, e una organizzazione delle attività tale da assicurare la gestione dei fattori di stress e la

18 luglio 2022

pressione lavorativa, costituiscono fattori di sicurezza che devono essere oggetto di costante attenzione.

Organismo Bilaterale "Salute, Sicurezza e Ambiente"

4. 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;
- **analisi degli impatti dell'organizzazione del lavoro sulla sicurezza;**
- **raccolta e diffusione di buone pratiche riguardanti l'organizzazione del lavoro finalizzata ad una maggiore sicurezza;**
- analisi degli impatti delle tecnologie digitali sulle modalità di lavoro, anche al fine di **proporre percorsi di innovazione** e valorizzare le opportunità offerte dagli strumenti digitali ai fini dell'individuazione, valutazione e gestione dei rischi e dell'accrescimento dei livelli di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- 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;
- **promozione di specifiche iniziative formative per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, finalizzate all'approfondimento delle conoscenze per svolgere al meglio il loro ruolo, nella consapevolezza che la competenza costituisce un fattore qualificante per l'implementazione di progetti e iniziative comuni;**
- 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;
- raccolta delle migliori prassi ed esperienze presenti nel settore al fine di diffondere e rafforzare la cultura della sicurezza, adeguandola ai cambiamenti tecnologici e favorendo una comune risposta alle sfide offerte dal processo di digitalizzazione;
- **approfondimento e diffusione delle soluzioni tecnologiche maggiormente innovative, che coniughino efficienza e riduzione dei rischi per la salute e la sicurezza (robot, droni, automazione) e che si fondino su un approccio basato sui dati (data-driven) per l'analisi e la valutazione dei rischi e il miglioramento continuo di strumenti, apparecchiature, procedure aziendali;**
- analisi e diffusione delle iniziative presenti nel settore finalizzate ad innalzare gli standard di sicurezza ed ambientali nell'ambito degli appalti, favorendo la diffusione di conoscenze e buone pratiche, mettendo a disposizione le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie ed intervenendo sui processi di **valutazione e qualificazione delle imprese con implementazioni e miglioramenti delle procedure esistenti per realizzare una maggiore sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente;**
- promozione di iniziative per la crescita, nei luoghi di lavoro e nei territori in cui operano le imprese elettriche, della cultura della sostenibilità ambientale e della tutela della salute e

18 luglio 2022

sicurezza, al fine di rendere tutte le persone non meri esecutori ma attori protagonisti del proprio lavoro, promotori del miglioramento delle performance della sicurezza e ambientali;

- produzione di avvisi comuni/protocolli/buone pratiche 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;
- promozione di iniziative di collaborazione con Istituti scolastici, Enti di ricerca e Università, per un proficuo e strutturato scambio di conoscenze ed esperienze e la realizzazione di progetti e programmi comuni, orientate alla crescita della cultura della sicurezza da realizzare sui territori investendo anche sull' educazione scolastica;
- ricognizione degli interventi formativi svolti, anche ai fini dell'eventuale istituzione in forma digitale, con l'ausilio delle più moderne tecnologie, del libretto personale sulla sicurezza;
- monitoraggio e promozione di progetti formativi innovativi per il miglioramento della sicurezza utilizzando anche nuovi metodi comunicativi e le opportunità offerte dalla digitalizzazione;
- Esame sull'andamento applicativo nel settore di quanto previsto dai commi 8, 17 e 18 del presente articolo.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. Nelle Aziende o Gruppi con più di 200 dipendenti, nelle quali non risultino già operanti Comitati/Commissioni bilaterali aziendali sulle politiche di sicurezza e salute sul lavoro, potranno essere costituite - valorizzando anche l'esperienza maturata e le iniziative attivate durante il periodo emergenziale per il contrasto della diffusione del virus COVID-19 - Commissioni bilaterali aziendali che opereranno in raccordo con le indicazioni/linee guida emanate dall'Organismo Bilaterale di settore, e anche in linea con quanto previsto dall'art. 37, comma 12, del T.U. n. 81/2008.

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ambiente (RLSA)

9. 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

www.filctemcgil.it

18 luglio 2022

dagli Accordi Interconfederali vigenti sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza. Sono fatte salve le normative in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza derivanti da precedenti contrattazioni collettive a livello nazionale.

10. Le Parti, in una logica di gestione condivisa dei temi della sicurezza e della salute, confermano, nel quadro delle previsioni e dei ruoli stabiliti dal D. Lgs. n. 81/2008, l'importanza della consultazione, come fase proficua di scambio reciproco di conoscenze utili, a partire dalla valutazione dei rischi e del relativo documento, ed elemento essenziale nel processo di prevenzione e protezione all'interno dell'ambito lavorativo.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. Le Parti confermano che la formazione di tutti gli attori coinvolti nella sicurezza, compresi i rappresentanti dei lavoratori, assume un'importanza fondamentale ai fini del miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Nell'ottica di valorizzare le iniziative informative e formative cogliendo le opportunità offerte dalle nuove tecnologie, la formazione per i RLSA potrà essere erogata anche in modalità e-learning, attraverso strumenti tecnici, metodologici e progettuali che garantiscano la partecipazione e l'interazione, la tracciabilità delle attività didattiche svolte e modalità di valutazione dell'efficacia delle azioni formative e degli apprendimenti, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di legge e dagli Accordi Stato-Regioni che regolamentano la materia.

15. 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 Regolamento UE 2016/679 ("GDPR") sulla protezione dei dati personali e al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche e integrazioni 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

16. Le Parti confermano l'impegno a favorire iniziative finalizzate a diffondere la cultura della sicurezza e ad accrescere gli standard di sicurezza delle imprese appaltatrici, promuovendo anche nei processi della qualificazione e della partecipazione a gare, l'adozione di strumenti che rilevino e valorizzino comportamenti virtuosi e mettano a disposizione di tutti un patrimonio comune di conoscenze e buone pratiche.

18 luglio 2022

17. 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, saranno adottati a livello aziendale 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. In tale ottica le Parti, nel richiamare la specifica normativa in tema di formazione, confermano l'impegno affinché le imprese committenti promuovano congiuntamente con le organizzazioni sindacali stipulanti iniziative finalizzate ad accrescere nelle imprese appaltatrici la cultura della sicurezza e l'adozione delle migliori pratiche anche sulla formazione ed informazione dei lavoratori come leva fondamentale per garantire la sicurezza e l'integrità psico fisica delle persone.

Iniziative di miglioramento continuo

18. 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", **delle non conformità rilevate in fase di controllo e delle osservazioni di sicurezza**, possano costituire un utile strumento per individuare gli eventi più ricorrenti, **i potenziali pericoli e le situazioni/comportamenti non sicuri, così da attivare eventuali azioni correttive**. Convengono pertanto che vengano implementate a livello aziendale iniziative finalizzate alla rilevazione dei "mancati infortuni", **al monitoraggio delle principali non conformità ricorrenti e delle osservazioni di sicurezza** realizzando un'apposita informativa ai RLSA operanti nel relativo ambito, al fine di favorire la comprensione delle modalità di attuazione di tali sistemi di rilevazione e monitoraggio 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. **Le Parti inoltre intendono promuovere iniziative che, nell'ottica del miglioramento continuo, mirino al benessere e alla partecipazione delle persone in considerazione dei benefici che possono derivarne in termini di produttività e sicurezza, con particolare attenzione al work life balance.**

19. I dipendenti addetti ad attività di vigilanza e controllo connesse a Salute e Sicurezza sul lavoro saranno destinatari di una specifica formazione; modalità e contenuti di tale formazione saranno esaminati nell'ambito degli organismi bilaterali aziendali salute e sicurezza ovvero, in loro assenza, formeranno, su richiesta, oggetto di esame a livello aziendale con le competenti organizzazioni sindacali.

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.
- 3) *Preposti* - A livello aziendale verranno effettuate entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo le opportune valutazioni sulla coerenza dei modelli organizzativi in essere con riferimento a quanto previsto dall'art. 18 comma 1, lettera b-bis)

18 luglio 2022

del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., fermo restando quanto previsto dall'art. 51 ("Assicurazioni"), comma 2, CCNL.

Art. 12

Appalti

1. Le Parti condividono l'obiettivo di evitare che il sistema di gestione degli appalti possa determinare alterazioni delle regole di mercato e della concorrenza, valutata l'importanza per la collettività dei servizi erogati dalle imprese del settore.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 ("Relazioni industriali"), le Aziende sono impegnate ad operare nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici conformemente alle disposizioni di cui al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro.
3. Le Aziende opereranno affinché permangano al loro interno le principali attività proprie del ciclo produttivo aziendale, mantenendo per questa via quelle conoscenze professionali ed esperienze acquisite presenti, sempre che tali attività possano essere utilmente realizzate dalle Aziende al fine di una più razionale ed economica efficace/efficiente organizzazione, qualità e sicurezza del servizio. Detto impegno è anche finalizzato al positivo sviluppo degli investimenti necessari all'attuazione degli impegni previsti dal PNRR legati alla transizione energetica.
4. Le Parti ribadiscono la necessità di contrastare il fenomeno della diffusione dei c.d. "contratti pirata". Pertanto, le Aziende si impegnano a richiedere alle imprese appaltatrici l'applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro dei settori in cui le stesse operano, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
5. Le Aziende, inoltre, impegneranno con apposita formale dichiarazione le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e di igiene di lavoro nonché gli adempimenti contributivi e coinvolgeranno le stesse in iniziative di sensibilizzazione e di promozione della cultura della sicurezza, affinché siano diffuse le migliori pratiche e sia favorita la consapevolezza dei rischi e l'adozione di comportamenti responsabili, valorizzando la formazione e l'informazione come strumento fondamentale per garantire la sicurezza e l'integrità psico-fisica delle persone, anche in coerenza con l'art.11 ("Ambiente, Qualità e Sicurezza sul Luogo di lavoro"), comma 17 del presente CCNL.

18 luglio 2022

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 categoria A1* (di norma, rivolto a lavoratori con laurea magistrale, ciclo unico):

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

Durata: 24 mesi

3.1bis. *Qualificazione corrispondente a mansioni di categoria BSS* (di norma, rivolto a lavoratori con laurea triennale, ITS):

- *Assistente con compiti di maggior rilievo*
- *Assistente tecnico di generazione con compiti di maggior rilievo*
- *Assistente di Reti di distribuzione con compiti di maggior rilievo*

18 luglio 2022

- **Assistente tecnico con compiti di maggior rilievo di progettazione e/o preventivazione e/o realizzazione e/o manutenzione impianti (es. infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici, ecc)**
 - **Assistente Data Development and Engineering con compiti di maggior rilievo**
 - **Assistente tecnico HSEQ con compiti di maggior rilievo**
- Durata: 24 mesi**

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

- Impiegato di concetto
- Addetto tecnico di Distribuzione
- Addetto tecnico di Generazione
- Addetto tecnico-commerciale di Distribuzione
- Addetto commerciale
- Addetto amministrativo
- Addetto servizi
- Addetto informatico
- Addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti
- Addetto conduzione impianti di produzione
- Addetto progettazione e realizzazione impianti
- Addetto ricerca
- Addetto tecnico fonti rinnovabili
- Addetto analisi energetiche
- Addetto dispacciamento
- Addetto radiochimica e analisi ambientali
- Addetto alla Radioprotezione/Caratterizzazione radiologica

Durata: 36 mesi

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

- Operatore perforazione (area geotermica)
- Eletttricista qualificato
- Manutentore qualificato stazioni, linee
- Manutentore produzione (area idroelettrica)
- Manutentore produzione (area geotermica)
- Manutentore produzione (area termoelettrica)
- Addetto segreteria con mansioni d'ordine

Durata: 36 mesi

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

Inquadramento e trattamento retributivo

- 5 L'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.

18 luglio 2022

Durante la durata contrattuale dell'apprendistato è prevista – previa verifica dell'andamento positivo del percorso formativo e professionale - la seguente dinamica retributiva:

- per il conseguimento delle qualificazioni in CS: tre periodi
 - primo periodo (1° anno): 80% retribuzione CS
 - secondo periodo (2° anno): 85% retribuzione CS
 - terzo periodo (3° anno): 90% retribuzione CS
- per il conseguimento delle qualificazioni in B1: tre periodi
 - primo periodo (1° anno): 80% retribuzione B1
 - secondo periodo (2° anno): 85% retribuzione B1
 - terzo periodo (3° anno): 90% retribuzione B1
- per il conseguimento delle qualificazioni in BSS: due periodi
 - primo periodo (1° anno): 80% retribuzione BSS
 - secondo periodo (da 2° anno fino alla fine dell'apprendistato): 90% retribuzione BSS
- per il conseguimento delle qualificazioni in A1: due periodi
 - primo periodo (1° anno): 80% retribuzione A1
 - secondo periodo (da 2° anno fino alla fine dell'apprendistato): 90% retribuzione A1

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

A livello aziendale è possibile individuare ulteriori percorsi di inserimento in apprendistato applicando lo stesso abbattimento percentuale rispetto all'inquadramento della qualificazione da conseguire nel triennio per i Gruppi C e B e nel biennio per il Gruppo A.]

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

Inquadramento della qualificazione da conseguire	Primo anno Retribuzione	Secondo anno Retribuzione	Terzo anno Retribuzione
Gruppo C	80%	85 %	90%
Da gennaio 2023	86%	90%	96%
Gruppo B (esclusa BSS)	80%	85 %	90%
Da gennaio 2023	86%	90%	96%
BSS e Gruppo A	80%	90%	
Da gennaio 2023	86%	96%	

18 luglio 2022

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

A livello aziendale è possibile individuare ulteriori percorsi di inserimento in apprendistato applicando lo stesso abbattimento percentuale rispetto all'inquadramento della qualificazione da conseguire nel triennio per i Gruppi C e B e nel biennio per il Gruppo A.

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. **Nei casi di malattia grave, come indicati dall'art. 21 ("Malattia, Infortuni e cure termali"), comma 2 del presente CCNL, il diritto alla conservazione del posto raggiunge il limite di 270 giorni.** 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. **Pertanto, superato il periodo di comporta sopra definito per l'apprendistato, al lavoratore che ne faccia richiesta potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di 12 mesi.** 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, **aspettativa conseguente a malattia (art. 21), congedo parentale**, 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.

18 luglio 2022

Formazione

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

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

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

13. La formazione è articolata in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti tecnico-professionali. In tale ambito è individuata quale formazione con contenuti trasversali di base quella destinata all'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. Le ore di formazione relative all'antinfortunistica ed alla organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Un'ulteriore quota del monte ore di formazione specificamente rivolta al conseguimento della qualificazione, sarà realizzata secondo percorsi di formazione "on the job" o in affiancamento o moduli di formazione teorica, nonché mediante modalità "e-learning".
14. Al fine di consentire un maggiore interscambio tra le attività e favorire una più ampia integrazione delle conoscenze e competenze degli interessati, l'Azienda può eventualmente prevedere anche il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro e il conseguimento di una diversa qualificazione professionale rispetto a quella inizialmente prevista fermo restando l'assolvimento degli obblighi formativi complessivi previsti dalla normativa vigente e la computabilità della formazione già effettuata.
15. La formazione è svolta all'interno dell'Azienda interessata, presso altra Azienda del Gruppo o presso altra struttura di riferimento in presenza di funzioni aziendali preposte a progettare percorsi formativi, nonché in presenza di lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze, tutor o referente aziendale con formazione e competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali. In caso di Aziende plurilocalizzate o in presenza di Gruppi di imprese, detti locali potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione.

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

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

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

18 luglio 2022

16. Al fine di dare immediato impulso alla diffusione nel settore della nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante a sostegno dello sviluppo occupazionale, le Parti definiscono - nel rispetto delle vigenti disposizioni - i progetti formativi, riferiti alle qualifiche indicate nel comma 3 del presente articolo. Tali percorsi formativi (comprensivi - in assenza di offerta formativa pubblica di cui all'art. 44 comma 3 D. Lgs. n. 81/2015 - anche della formazione di base e trasversale) costituiscono gli standard professionali di riferimento ai sensi dell'art. 46 comma 3 D. Lgs. n. 81/2015.
17. L'Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF) di cui al comma 9 dell'art. 36 ("Formazione") del presente Contratto, con riferimento ad altre qualificazioni settoriali (non incluse nel comma 3 del presente articolo), definirà, entro 30 giorni dalla richiesta delle Parti stipulanti, i progetti formativi - sulla cui base vengono definiti i piani formativi individuali (il cui schema è allegato al presente CCNL) - anche in relazione alla determinazione delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione.

Con riferimento alla possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali si applica quanto già previsto dall'art. 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).
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 aziendale possono essere definite eventuali discipline di raccordo con la presente regolamentazione e con l'Accordo Interconfederale per gli aspetti di interesse. le Parti - nel richiamare quanto previsto nell'accordo interconfederale 18 maggio 2016 per l'apprendistato di cui all'art. 43, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 - definiscono la seguente disciplina per l'apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45, D.lgs n. 81/2015). Restano ferme le intese vigenti a livello aziendale in materia di apprendistato duale ed~~

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the number 21 in the center.

18 luglio 2022

eventuali ulteriori regolamentazioni collettive di secondo livello per aspetti di specifico interesse.

Apprendistato di Alta formazione e ricerca

Destinatari

24. I destinatari sono gli studenti del ciclo di istruzione terziaria iscritti ai seguenti corsi:

- a) ITS /laurea (triennale)
- b) laurea specialistica/ master
- c) dottorato di ricerca

25. Il contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 45, D. lgs. n. 81/2015) è avviato nel rispetto dei requisiti previsti dal decreto interministeriale del 12 ottobre 2015 in base ad apposite convenzioni con le istituzioni formative.

26. Il termine finale del periodo di formazione in apprendistato si conclude al momento della realizzazione dell'esame volto al conseguimento del titolo di studio previsto entro la data definita nella convenzione con l'istituzione formativa per la conclusione del percorso di studi, ovvero con il conseguimento del titolo se intervenuto anticipatamente rispetto a tale data. L'esame deve essere tenuto entro e non oltre la durata del corso di studio indicato per l'acquisizione del suddetto titolo, in conformità alle disposizioni ministeriali e/o regionali e comunque entro la sessione di esami (del calendario scolastico/formativo) indicata nel piano formativo in collaborazione con l'istituzione formativa in esso coinvolta. Se l'esame conclusivo non viene effettuato nella data individuata, in collaborazione con l'istituzione formativa, nella predetta sessione scolastica/formativa, l'azienda si riserva la facoltà di recedere, con comunicazione scritta, secondo le previsioni di cui al comma 10, del presente articolo, in linea con quanto previsto dall'articolo 42 del d.lgs. n. 81/15

Durata Inquadramento e trattamento retributivo

27. L'apprendista di alta formazione e ricerca, in conformità a quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante viene inquadrato nella categoria corrispondente alla qualificazione da conseguire al termine dell'apprendistato. Durante la durata contrattuale dell'apprendistato di alta formazione è prevista, previa verifica dell'andamento positivo del percorso formativo e professionale, la seguente dinamica:

a) ITS/ laurea (triennale):

- inquadramento in BSS durata max 24 mesi

Si applica la tabella di progressione retributiva in misura percentuale prevista al comma 5: ~~80% 1° anno e 90% 2° anno~~, da adattare in relazione alla durata del percorso formativo in apprendistato definito nella convenzione con l'Istituzione formativa. Per percorsi di apprendistato di durata inferiore a 24 mesi si applica pro rata temporis la relativa percentuale di riferimento computandola a ritroso dall'anno di conclusione del percorso di studi (es. durata di 15 mesi: 86% primi 3 mesi e 96% per i successivi 12 mesi; durata di 12 mesi: 96%)

SD
M?
20
22
www.filctemcgil.it

18 luglio 2022

b) laurea specialistica/master

- inquadramento in A1 durata max 24 mesi

Si applica la tabella di progressione retributiva in misura percentuale prevista al comma 5 del presente articolo per il gruppo A (86% 1°anno, e 96% 2° anno) da adattare in relazione alla durata del percorso formativo in apprendistato definito nella convenzione con l'Istituzione formativa. Per percorsi di apprendistato di durata inferiore a 24 mesi si applica pro rata temporis la relativa percentuale di riferimento computandola a ritroso dall'anno di conclusione del percorso di studi (es. durata di 12 mesi: 96%)

c) dottorato di ricerca

- inquadramento di ingresso: categoria A1S durata max 24 mesi

Si applica la tabella di progressione retributiva in misura percentuale prevista dal comma 5 del presente articolo per il gruppo A (86% 1°anno, e 96% 2° anno) da adattare in relazione alla durata del percorso formativo in apprendistato definito nella convenzione con l'Istituzione formativa. Per percorsi di apprendistato di durata inferiore a 24 mesi si applica pro rata temporis la relativa percentuale di riferimento computandola a ritroso dall'anno di conclusione del percorso di studi (es. durata di 12 mesi: 96%)

28. Tenuto conto dell'impegno formativo connesso all'alternanza con l'università/Istituzioni formative esterne, la retribuzione annua lorda della categoria di inquadramento assegnata viene fissata in proporzione alle ore di lavoro svolte in azienda. Per le ore di formazione interna a carico dell'azienda è riconosciuta una retribuzione pari al 25% di quella che gli sarebbe dovuta.
29. L'articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo saranno definite nel piano formativo individuale, tenuto conto delle normative vigenti e delle convenzioni con le competenti istituzioni formative università/istituti di istruzione superiore.
30. Al termine del periodo di apprendistato previa verifica dell'andamento del percorso effettuato verrà riconosciuto dal mese successivo al conseguimento del titolo di studio il 100% della retribuzione corrispondente all'inquadramento della qualificazione conseguita. Per gli apprendisti mantenuti in servizio potranno stabilirsi in sede aziendale eventuali percorsi iniziali di carriera.

Disciplina del contratto di apprendistato di alta formazione

31. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta da cui deve risultare la prestazione oggetto del contratto, la durata e il titolo di studio conseguibile al termine dell'apprendistato di alta formazione. Per gli aspetti non espressamente regolati nel presente capo valgono le disposizioni del presente articolo relative all'apprendistato professionalizzante in quanto compatibili.

Recesso

32. Tenuto conto delle finalità dell'apprendistato di alta formazione e ricerca e la connessione dei programmi di didattica Universitaria con l'esperienza lavorativa, le Parti si danno atto che, fermo restando quanto previsto dal CCNL in tema di licenziamenti disciplinari, costituisce giustificato motivo oggettivo di recesso da parte dell'Azienda, ai sensi dell'art.30, comma 3, legge n. 183/2010, anche l'ipotesi di

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including the number 23 and various scribbles.

18 luglio 2022

eventuale non superamento di un minimo di CFU entro i 12 mesi dall'assunzione (pari ad almeno al 30% di quelli necessari, a partire dall'assunzione, al conseguimento del titolo). In tal caso il preavviso di 15 giorni decorre dal giorno successivo alla fine del 12° mese dall'assunzione.

Tutoring

33. Il piano formativo dell'apprendista duale viene definito in conformità a quanto previsto dall'art. 45, d.lgs. n. 81/2015 e dal Decreto Ministeriale 12 ottobre 2015

Per ogni apprendista in alternanza l'azienda individua il tutor aziendale che durante l'intera durata del periodo di apprendistato presiede all'integrazione della formazione e dell'attività didattica universitaria con l'attività lavorativa.

Al tutor aziendale, in possesso di adeguata e coerente professionalità, è affidato - in conformità delle convenzioni con le Istituzioni formative - il coordinamento delle diverse attività previste dal percorso formativo. Il tutor aziendale cura:

- l'accoglienza e accompagnamento all'inserimento formativo nei processi di lavoro;
- la facilitazione e sostegno all'apprendimento tramite i momenti dell'alternanza formativa tra teoria e pratica;
- il monitoraggio dell'attività formativa.

Salute e Sicurezza sul lavoro

34. Il tema della Salute e Sicurezza sul lavoro sarà oggetto di una particolare attenzione durante l'intero svolgimento dell'apprendistato duale. Verrà definito a questo scopo a livello aziendale uno specifico percorso formativo finalizzato a costruire parallelamente al consolidamento delle discipline accademiche, la conoscenza tecnica necessaria e la consapevolezza comportamentale orientata alla sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro, per la tutela della persona, dell'ambiente e del territorio. In tale contesto saranno promossi a livello aziendale iniziative congiunte di sensibilizzazione su tali tematiche anche con il coinvolgimento dei RLSA

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

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials on the left and center. A date stamp '24' is visible in the center.

18 luglio 2022

conto del percorso formativo debitamente certificato complessivamente svolto anche agli effetti della graduale acquisizione di professionalità.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Th
A
A
25
B
M
G

18 luglio 2022

Art.17

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni legislative.
2. Tenuto conto delle esigenze di aggiornamento della normativa vigente per un utilizzo specifico del contratto a tempo determinato in relazione alle opportunità di ripresa e recupero produttivo offerte dal programma PNRR e per sostenere le necessità di ricambio generazionale, l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi è consentita, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lettera b-bis D. Lgs n. 81/2015, introdotta dall'art. 41-bis della Legge n. 106 del 23 luglio 2021, anche per le seguenti specifiche esigenze:
 - incrementi significativi/esigenze oggettive delle attività ordinarie aventi carattere di temporaneità;
 - esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
 - lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
 - sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
 - interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
3. Le specifiche esigenze sopra elencate integrano le causali di cui all'art. 19, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015 anche agli effetti di proroghe e rinnovi del contratto a tempo determinato di cui all'art. 21 del medesimo Decreto.
4. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui all'art 23, comma 2, lett. a) D. Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni 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 dalla 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 generazione.
5. Qualora se ne ravvisi la necessità, con specifico accordo aziendale può essere elevata, rispetto alle previsioni contrattuali di cui all'art. 18 comma 2 ("Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato") del CCNL la quota di dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, nonché la durata complessiva dei successivi contratti per mansioni di pari livello e categoria.
6. Le disposizioni di cui all'art. 19, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015 non si applicano comunque in caso di successione di contratti per la sostituzione di lavoratori assenti.
7. Resta ferma la possibilità dell'Azienda di stipulare contratti a tempo determinato fino ad un numero di 5 dipendenti nei casi in cui il rapporto percentuale previsto dalla legge dia luogo ad un numero inferiore a 5.
8. Il Datore di lavoro fornisce ai dipendenti con contratto a termine, nonché alle RSU informazioni sui posti che si dovessero rendere disponibili; a tal fine saranno definite a livello aziendale le relative modalità di comunicazione, con utilizzo anche di strumenti digitali (es. intranet, social network, ecc.).

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'AA' and '26' in the center, and several other signatures on the right. There are also some illegible handwritten notes and marks.

18 luglio 2022

9. Le competenti direzioni aziendali comunicheranno con regolarità alle RSU o, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto e territorialmente competenti, il numero dei lavoratori con contratto a termine, nonché le assunzioni e/o proroghe effettuate ai sensi del comma 2 del presente articolo.
10. Ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato si applicano le disposizioni del presente contratto sul periodo di prova eventualmente da riproporzionare con riferimento alla durata del rapporto. In nessun caso il periodo di prova potrà essere superiore alla metà della durata prevista dal contratto.
11. In caso di malattia ed infortunio la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a termine non in prova è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto nel contratto.
12. I dipendenti 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 per aumentare la qualificazione, promuoverne lo sviluppo e migliorarne la mobilità occupazionale.
13. Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore ai 6 o 9 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro, rispettivamente, nei 12 o 18 mesi successivi con riferimento alle mansioni già effettuate in esecuzione dei rapporti a termine; il diritto di precedenza non trova applicazione nei casi in cui il rapporto a tempo determinato sia cessato per effetto di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

www.filctemcgil.it



www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

18 luglio 2022

Art.19 Telelavoro e Lavoro Agile

Premessa

Il processo di diffusione del lavoro agile, impresso dall'emergenza sanitaria covid, ha innescato l'accelerazione dei percorsi di innovazione che hanno un significativo impatto sull'organizzazione del lavoro.

In tale contesto è emersa nel settore una crescente attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla sostenibilità ambientale e al benessere collettivo che è testimoniata da numerosi accordi aziendali sul lavoro agile. In tale ottica il presente articolo fissa i principi di riferimento per il telelavoro e per il lavoro agile.

Al riguardo, le Parti confermano che il lavoro agile è caratterizzato da una modalità di lavoro nettamente distinta dal telelavoro. Come precisato espressamente nel Protocollo Nazionale Confederale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, Il telelavoro infatti si caratterizza – a differenza del lavoro agile – per una prestazione continuativa di lavoro subordinato a distanza in cui il luogo in cui viene svolto è predefinito e stabilmente individuato ed è soggetto alla vigilanza del datore di lavoro.

Telelavoro (...) omissis

Il lavoro agile

1. Ai sensi di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 81/2017, il lavoro agile è una modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, stabilita mediante accordo tra Azienda e Lavoratore, eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici e senza precisi vincoli di orario, salvo i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro derivanti dalla legge e dal presente contratto collettivo.

~~11 Le parti intendono promuovere l'introduzione, anche in via sperimentale, di discipline aziendali applicative del "Lavoro Agile" quale misura orientata al contempo ad incrementare la competitività attraverso una maggiore responsabilizzazione sui risultati e ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro grazie ad una maggiore flessibilità e autonomia nello svolgimento della prestazione lavorativa.~~

~~La materia potrà essere oggetto di accordo a livello aziendale, finalizzata anche al recupero di produttività.~~

2. Le Parti riconoscono il ruolo assunto da tale modalità di lavoro durante la pandemia in quanto ha costituito un'efficace soluzione per contrastare il diffondersi del contagio e consentire la continuità dell'attività lavorativa per le attività idonee allo svolgimento da remoto in linea con quanto previsto dal Protocollo condiviso per il contrasto ed il contenimento del virus Covid-19 sottoscritto il 14 marzo ed il 24 aprile 2020, aggiornato il 6 aprile 2021 e da ultimo con il Protocollo 30 giugno 2022.
3. Nell'attuale fase di trasformazione in corso e di graduale superamento dell'emergenza sanitaria, il tema del lavoro agile e del suo impatto sull'organizzazione del lavoro

18 luglio 2022

richiede un'analisi che metta a frutto l'esperienza maturata in questi anni al fine di trovare soluzioni che favoriscano il benessere della persona, l'autonomia e la responsabilità individuale e la produttività aziendale.

4. Le Parti richiamano integralmente il Protocollo Nazionale Confederale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ed in particolare la valorizzazione e l'estensione della contrattazione collettiva quale fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro agile.
5. A tale fine, con l'obiettivo di supportare il diffondersi della regolamentazione collettiva aziendale sul lavoro agile nel settore elettrico e fermi restando gli accordi in essere, di seguito si indicano i seguenti principi di riferimento:
 - Volontarietà di adesione individuale al lavoro agile;
 - Alternanza tra presenza fisica nella sede aziendale e lavoro agile per favorire e alimentare costantemente l'integrazione con il contesto aziendale e i contatti con i colleghi, evitando rischi di isolamento;
 - Flessibilità organizzativa e bilanciamento dei tempi di vita e lavoro con regolazione della fascia temporale in cui opera il diritto alla disconnessione, nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa;
 - Parità di genere e inclusione, nell'ottica di favorire la genitorialità e l'effettiva ripartizione delle relative responsabilità e per i prestatori di assistenza nonché l'impegno a facilitare l'accesso al lavoro agile per chi si trova in una situazione di disabilità;
 - Adozione di soluzioni tecnologiche per consentire ai lavoratori agili l'accesso alle comunicazioni sindacali e la partecipazione alle assemblee sindacali e conferma del ruolo sindacale nell'assistenza dei dipendenti
 - Trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda
 - Organizzazione del lavoro inclusiva e flessibile, eventuali e particolari esigenze di prolungamento delle attività e di conciliazione saranno gestite dai dipendenti con i rispettivi responsabili in una logica di compensazione e flessibilità.
 - Formazione adeguata
 - Informativa scritta contenente le indicazioni su salute e sicurezza per garantire il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile



18 luglio 2022

Art. 26

PREAVVISO - TRATTAMENTO SOSTITUTIVO

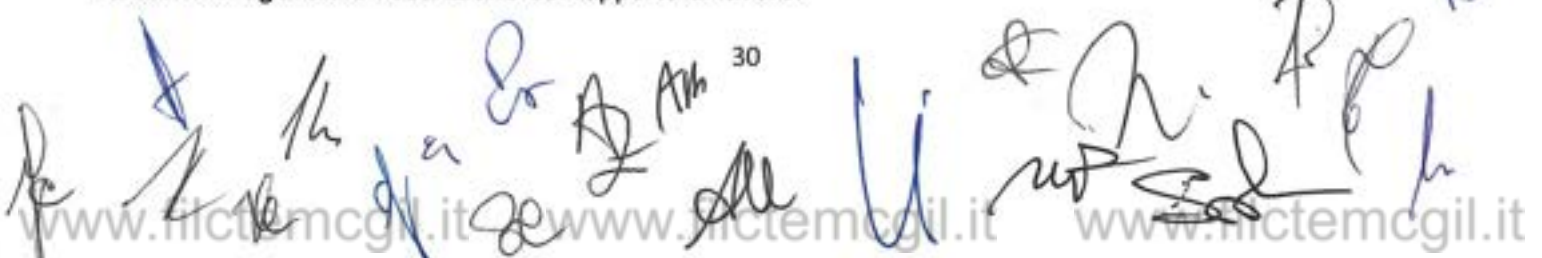
1. Per i casi in cui si proceda alla risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'Azienda mediante preavviso o erogazione della corrispondente indennità sostitutiva, i termini del preavviso stesso sono i seguenti:
 - mesi 1 per i lavoratori con anzianità fino a 2 anni compiuti;
 - mesi 3 per i lavoratori con anzianità da 2 a 10 anni compiuti;
 - mesi 4 per i lavoratori con anzianità oltre i 10 anni compiuti.
2. **A partire da gennaio 2023, il preavviso nei confronti dei lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla legge per il pensionamento di vecchiaia è pari ad 8 giorni di calendario.**
3. I predetti termini sono ridotti alla metà nel caso in cui il rapporto di lavoro sia risolto dal lavoratore.
4. I termini della disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
5. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
6. L'Azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
7. È in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
8. Durante la decorrenza del periodo di preavviso, le Aziende concederanno al lavoratore permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La durata e l'orario di tali permessi sono stabiliti in rapporto alle esigenze di servizio.
9. **In caso di dimissioni del lavoratore, la decorrenza del preavviso non è interrotta dall'intervenuta malattia.**
10. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati per iscritto in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente.

NORMA TRANSITORIA

Mensilità aggiuntive - Per il personale in servizio alla data di stipulazione del CCNL 24 luglio 2001, si applicano - al verificarsi dei presupposti previsti dalla precedente normativa - le disposizioni concernenti l'istituto delle mensilità aggiuntive al trattamento di fine rapporto (e gli elementi retributivi da prendere a riferimento), fermo restando che i relativi importi verranno calcolati nella misura spettante nel mese di sottoscrizione del CCNL 24 luglio 2001.

Interpretazione autentica alla "Norma Transitoria Mensilità Aggiuntive" all'art. 26 CCNL elettrici
Tenuto conto dell'evolversi negli anni del quadro normativo di riferimento in materia pensionistica e dei conseguenti effetti sui presupposti per la maturazione del diritto a pensione, le Parti esplicitano di seguito, a titolo di interpretazione autentica della presente norma transitoria e delle precedenti normative da essa richiamate, che le mensilità aggiuntive hanno da sempre assolto la medesima funzione di agevolare l'estinzione del rapporto di lavoro.

www.filctemcgil.it 30 www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it



18 luglio 2022

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, come modificato dal D. Lgs. 19 luglio 2004, n. 213 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.

Con riferimento a queste ultime, le Parti richiamano e confermano, qualora non diversamente disciplinate nel presente CCNL, le normative collettive già esistenti in materia nel settore, anche a livello aziendale e gli ulteriori accordi di secondo livello – coerenti con la presente premessa – che potranno essere in futuro realizzati.

Ciò premesso, in linea con tale orientamento, le Parti convengono di dare attuazione nel presente CCNL ai rinvii e, per le eccezioni previste, alle deroghe e alle sue condizioni che la nuova 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").

Le Parti riconoscono inoltre il principio che la disconnessione sia un diritto per tutti i lavoratori - e non solo durante lo smart working - nel rispetto doveri contrattuali (reperibilità, turno, straordinari programmabili e non programmabili ecc).

Omissis...

Modificare, a partire dal 1° gennaio 2023, la lett. E), Banca ore, comma 21, primo capoverso, come segue:

"Nelle Aziende che occupano più di 200 100 dipendenti è prevista a decorrere dal 1° gennaio 2020 la banca ore per tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per le ore di straordinario di cui al comma 2 dell'art. 28 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") prestate oltre le 70 ore annue, nonché per le ore di straordinario rese con riferimento alle causali di cui al comma 3 del citato art. 28 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno"), prestate oltre le 140- 140 ore semestrali, 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 nella misura onnicomprensiva del 50% della retribuzione oraria, rispetto a quelle contrattualmente previste."

M?
@
M

31
[Handwritten signatures and marks]

18 luglio 2022

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 dal presente CCNL.

2. Le prestazioni di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro rispondenti ad esigenze programmabili devono essere contenute entro il limite di 180 ore annuali pro capite. Eventuali ore eccedenti tali limiti daranno titolo a corrispondenti riposi compensativi, fermo restando il diritto alla corresponsione delle sole maggiorazioni contrattualmente previste. L'utilizzo dei riposi dovrà realizzarsi di intesa con l'Azienda tenendo conto delle esigenze tecniche e organizzative e produttive. Tali riposi, considerata la loro funzione di reintegro psico-fisico e di compensazione della maggiore prestazione resa, devono essere fruiti in tempi utili a favorire l'adeguato recupero entro il trimestre successivo alla maturazione, salvo casi del tutto eccezionali che devono essere motivati con contestuale pianificazione dei riposi.

Tale modalità di recupero vale per tutte le situazioni in cui non è previsto un termine specifico per il godimento delle giornate/permessi di riposo riconosciuti a livello contrattuale.

3. Inoltre, il lavoro straordinario può essere effettuato - senza titolo al riposo compensativo - per far fronte ad imprevedibili esigenze non altrimenti sopportabili strettamente attinenti alla regolarità del servizio elettrico, nonché per far fronte a necessità tecnico gestionali eccezionali, non differibili e di durata temporanea, oltre che per le situazioni di forza maggiore o circostanze in cui la cessazione dal lavoro a orario normale possa costituire un pericolo o un danno alle persone o alla produzione.

4. Ogni ora di prestazione lavorativa feriale eccedente l'orario settimanale di cui all'art. 27 ("Orario di lavoro - Giorni festivi - Festività soppresse") va compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 50% per le ore eccedenti le 38 settimanali. Nell'ambito delle Aziende presso cui era in atto alla data del 24 luglio 2001 un orario di lavoro settimanale di 40 ore, la 40° ora, viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 20%.

Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered across the bottom half of the page. A central page number '32' is visible. The page is watermarked with 'www.filctemcgil.it' at the bottom.

18 luglio 2022

ART 30

REPERIBILITA'

Omissis

Trattamento economico

4. 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 € 13,26-15,26
Sesto giorno (giornaliera)	Importo in cifra pari a € 30,99-32,99
Festivo (giornaliera)	Importo in cifra pari a € 51,13 53,13

Nuovi importi a partire da ottobre 2022

Omissis

Trattamenti complementari per interventi effettuati

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

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

18 luglio 2022

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

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

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

8. Per la valutazione della durata di ogni intervento notturno, di cui al precedente comma 4.7 si tiene conto, oltre che della durata dell'effettiva prestazione lavorativa, del tempo occorrente per raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro, nella misura convenzionale di un'ora di viaggio.

8.bis A partire da ottobre 2022, qualora l'intervallo tra due interventi notturni sia pari o inferiore a 2 ore, l'orario ai fini del calcolo del riposo fisiologico sarà considerato continuativo. Tale previsione non è cumulabile con analoghe protezioni o situazioni di miglior favore già esistenti a livello aziendale per i lavoratori con mezzo a casa che potranno essere oggetto di verifica a livello aziendale.

Adeguata protezione - permessi aggiuntivi

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

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

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

9 bis. Le Parti concordano, altresì, che in relazione a quanto previsto al comma 2 lettera a) del presente articolo, laddove con riferimento ad un periodo semestrale, si verifichi un impegno di reperibilità ordinaria superiore alla frequenza di norma di 1 su 4, si darà luogo a riposi aggiuntivi nelle misure di seguito indicate:

- a. oltre 55 giorni di impegno in reperibilità, maturazione di 1 giorno di riposo
- a. oltre 60 giorni di impegno in reperibilità, maturazione di 1 giorno e mezzo di riposo
- b. oltre 65 giorni di impegno in reperibilità, maturazione di 2 giorni di riposo

Al fine di consentire una puntuale gestione di quanto previsto nel presente comma l'applicazione della norma avrà luogo a partire da gennaio 2023

Reperibilità speciale

10. Nei confronti dei lavoratori ai quali sia richiesto di prestare un servizio di "reperibilità speciale" - da effettuare cioè nelle immediate vicinanze di una diga, secondo quanto prescritto dall'art. 15 del DPR 1° novembre 1959, n. 1363 - compete, per ogni giornata di effettivo espletamento del servizio, un'indennità in cifra fissa secondo modalità che saranno regolate da specifici accordi di secondo

www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it

18 luglio 2022

livello secondo la prassi in atto. Le Parti confermano che, durante il servizio di reperibilità speciale, non sussistono impedimenti alla fruizione del riposo da parte del dipendente nel periodo non impegnato dall'esercizio dell'attività che il lavoratore può essere chiamato a svolgere; le Parti, altresì, confermano, per tale forma di reperibilità, ai sensi della premessa dell'art. 27 ("Orario di lavoro - Giorni festivi e riposi - Festività soppresse") del presente CCNL, le discipline collettive, ivi comprese le specifiche previsioni su pause, riposi giornalieri e settimanali, già vigenti anche a livello aziendale e gli ulteriori accordi coerenti con la premessa dell'art. 27 ("Orario di lavoro- Giorni festivi e riposi - Festività soppresse") - che potranno essere in futuro realizzati.

Dichiarazione a verbale

1) *Alloggi in conto reperibilità* - Eventuali casi di alloggio in conto reperibilità, saranno esaminati in sede aziendale. Nei casi in cui l'alloggio non rivesta carattere strumentale è dovuto da parte del lavoratore interessato (reperibile o non) il canone di locazione.

Art. 31

FERIE

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo **proporzionale ai mesi di servizio prestati nell'anno** come appresso specificato con decorrenza della retribuzione:

- 20 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 8 anni compiuti;
- 1 ulteriore giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre gli 8 anni fino ad un massimo di 24 giorni lavorativi.

A partire dall'anno 2023:

- 20 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 6 anni compiuti;
- 1 giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre i 6 anni fino ad un massimo di 24 giorni lavorativi

omissis

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible as 'Sed', 'du B', 'AM', 'U', 'R', and 'M'. There are also several illegible scribbles and initials.

18 luglio 2022

Art. 32**Assenze - Permessi e brevi congedi - Cariche pubbliche - Aspettativa****Assenze**

1. Tutte le assenze – qualora il lavoratore non abbia potuto darne preventivo avvertimento – debbono essere comunicate (fermo restando la successiva giustificazione se richiesta) dal dipendente all'Azienda entro le prime due ore (decorrenti dall'orario "base" in caso di regimi di orario flessibile) della mattina del primo giorno di assenza stessa, salvo casi di forza maggiore.

Permessi e brevi congedi

2. Al lavoratore che ne faccia domanda, l'Azienda può accordare permessi e brevi congedi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Al riguardo costituisce giustificato motivo la richiesta di permessi non retribuiti da parte di lavoratrici/lavoratori:

- per malattia di figli in età compresa tra i 3 e gli 8- 12 anni fino ad un massimo di 6 7 giorni annui comprensivi di quelli eventualmente riconosciuti dalla legislazione in materia e fatti salvi ulteriori giorni definiti a livello aziendale;
- che hanno assunto la tutela volontaria dei minori stranieri non accompagnati ai sensi della legge n. 47/2017 fino ad un massimo di 15 giorni e fatti salvi ulteriori giorni definiti a livello aziendale.

3. Al lavoratore potranno essere concessi congedi per eventi e cause particolari e per la formazione, secondo quanto previsto dagli artt. 4, 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive modificazioni ed integrazioni, da definire a livello aziendale.

3 bis Al fine di conciliare le esigenze tecnico organizzative – produttive delle Aziende con la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/ 1992 e successive modificazioni ed integrazioni, il lavoratore è tenuto ad una pianificazione, di norma mensile, di tali permessi e comunque garantendo, salvo casi di comprovata urgenza, almeno un preavviso minimo di tre giorni rispetto al primo giorno di fruizione; la necessità di variazione o annullamento rispetto ai permessi già programmati deve essere tempestivamente comunicata .

4. Fermo restando quanto stabilito dalle disposizioni vigenti in materia, permessi retribuiti, non computabili come ferie, potranno essere concessi ai lavoratori in occasione di eventi di carattere familiare e personale di particolare importanza (esempio: nascita, visite selettive e attitudinali di leva, visite mediche di controllo da parte dei competenti organismi del Servizio sanitario nazionale, dell'INPS o dell'INAIL; testimonianze in processi civili o penali per cause di servizio conguagliandosi, in quest'ultimo caso, la retribuzione con l'importo delle indennità eventualmente percepite dal lavoratore).

5. In occasione del matrimonio o unione civile prevista dalla legge, il lavoratore ha diritto ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabile come ferie, senza decurtazione della retribuzione.

Le Parti condividono l'esigenza di sviluppare ulteriormente azioni che sostengano la paternità e la condivisione dei compiti di cura nei confronti dei figli e supportino le famiglie in occasione della nascita, adozione o affidamento di minori e a tal fine promuovono l'attivazione di iniziative a livello aziendale e la diffusione delle migliori pratiche presenti nel settore.

18 luglio 2022

Cariche pubbliche

6. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Aspettativa

7. Fermo restando quanto stabilito dalle disposizioni di legge vigenti in materia, al lavoratore non in prova può essere concesso, per motivi da valutarsi in via discrezionale dall'Azienda e purché questo non pregiudichi l'andamento del servizio, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno, senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità a qualsiasi fine. **In situazioni eccezionali, correlate ad esempio ad opportunità di accrescimento delle conoscenze, competenze e professionalità del lavoratore o a situazioni familiari rilevanti, potrà essere riconosciuto un periodo di aspettativa anche superiore ad un anno e comunque fino ad un massimo di 24 mesi.**

8. Al termine dell'aspettativa l'Azienda assegna all'interessato un posto di lavoro di categoria e inquadramento pari a quella dell'interessato comportante l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle da lui svolte prima dell'aspettativa.

9. L'aspettativa superiore ai 15 giorni decurta proporzionalmente la spettanza ferie annua.

Dichiarazione a verbale

1) Legge 23 agosto 2004, n. 226 – Sospensione del servizio obbligatorio di leva - Le Parti si danno atto che gli effetti di quanto previsto dall'art. 33 CCNL elettrici 18.2.2013 ("Servizio militare/Servizio civile"), relativamente all'adempimento degli obblighi di leva, sono sospesi a decorrere dal 1° gennaio 2005, in virtù di quanto previsto dal D. Lgs. 8 maggio 2001, n. 215 e dalla legge 23 agosto 2004, n. 226 (la legge n. 226/2004 è stata abrogata dall'art. 2268 co. 1 n. 1029 del D. Lgs. n. 66/2010).

www.filctemcgil.it

37

AB

www.filctemcgil.it

18 luglio 2022

Art. 33**Classificazione del personale****Classificazione del personale**

1. La classificazione del personale ha carattere dinamico in relazione alle modifiche nel tempo delle qualifiche determinate dalla introduzione e/o revisione dei progetti di riassetto organizzativo.
2. I lavoratori, in funzione delle mansioni loro affidate, sono inquadrati in un'unica scala classificatoria in gruppi/categorie, secondo le declaratorie di seguito specificate.
3. Tale classificazione unica nulla innova in merito alle differenze ancora esistenti tra quadri, impiegati ed operai stabilite dalla normativa previdenziale, fiscale, sindacale e civile.

Categoria quadri

4. L'appartenenza alla categoria quadri è disciplinata dal 1° comma del successivo art. 34.

Gruppo A

5. *Categoria As superiore* - Appartengono alla categoria As superiore i dipendenti che svolgono mansioni che, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle della categoria As, hanno un contenuto professionale di maggior rilievo per il più elevato grado di presenza di: facoltà di rappresentanza attribuita dall'Azienda, funzioni di sovrintendenza e di coordinamento di altri lavoratori, contenuto specialistico particolarmente elevato delle mansioni.

6. *Categoria As* - Appartengono alla categoria As i dipendenti che svolgono mansioni di concetto con funzioni direttive di particolare importanza per la loro ampiezza e natura, oppure per la rilevante dimensione dell'unità cui sono preposti in relazione alla struttura organizzativa dell'Azienda, ovvero mansioni di particolare importanza per il contenuto specialistico che implicino responsabilità di identico livello.

7. *Categoria A1 superiore* - Appartengono alla categoria A1 superiore i dipendenti che svolgono mansioni che, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle della categoria A1, hanno un contenuto professionale di maggior rilievo per il più elevato grado di presenza di: facoltà di rappresentanza attribuita dall'Azienda, funzioni di sovrintendenza e di coordinamento di altri lavoratori, contenuto specialistico particolarmente elevato delle mansioni.

8. *Categoria A1* - Appartengono alla categoria A1 i dipendenti che svolgono mansioni di concetto con funzioni direttive o mansioni rilevanti per il contenuto specialistico che implicino responsabilità di identico livello.

Gruppo B

9. *Categoria Bs superiore* - Appartengono alla categoria Bs superiore i dipendenti che svolgono funzioni che, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle della categoria Bs, hanno un contenuto professionale di maggior rilievo per il più elevato grado di presenza di: facoltà di rappresentanza attribuita dall'Azienda, funzioni di sovrintendenza e di coordinamento di altri lavoratori, contenuto specialistico particolarmente elevato delle mansioni.

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

18 luglio 2022

10. *Categoria Bs* - Appartengono alla categoria Bs i dipendenti che svolgono funzioni di concetto di particolare importanza per la loro ampiezza e natura oppure per la rilevante estensione dell'ufficio, del reparto o dell'impianto cui sono addetti in relazione alla struttura organizzativa dell'Azienda.

11. *Categoria B1 superiore* - Appartengono alla categoria B1 superiore i dipendenti che svolgono funzioni che, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle della categoria B1, hanno un contenuto professionale di maggior rilievo per il più elevato grado di presenza di: facoltà di rappresentanza attribuita dall'Azienda, funzioni di sovrintendenza e di coordinamento di altri lavoratori, contenuto specialistico particolarmente elevato delle mansioni.

12. *Categoria B1* - Appartengono alla categoria B1 i dipendenti che svolgono funzioni di concetto nonché i dipendenti che svolgono lavori tecnico-manuali specializzati che richiedono una specifica competenza conseguibile attraverso una notevole esperienza pratica di lavoro congiunta a conoscenze teoriche comunque acquisite.

13. *Categoria B2 superiore* - Appartengono alla categoria B2 superiore i dipendenti che svolgono funzioni che, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle della categoria B2, assumono un contenuto professionale di maggiore rilievo anche per la maturazione di una esperienza di mestiere.

14. *Categoria B2* - Appartengono alla categoria B2 i dipendenti che eseguono lavori che richiedono una qualificata e provetta capacità tecnico-pratica o amministrativa conseguibile attraverso un necessario tirocinio o mediante preparazione avuta in scuole professionali e che, comunque, compiono a regola d'arte i lavori di maggiore importanza, relativi alla loro specialità di mestiere.

Gruppo C

15. *Categoria Cs* - Appartengono alla categoria Cs i dipendenti che eseguono lavori od operazioni d'ordine, di carattere tecnico-manuale od amministrativo, che richiedono una specifica capacità conseguibile attraverso un adeguato tirocinio o mediante preparazione avuta in scuole professionali.

16. *Categoria C1* - Appartengono alla categoria C1 i dipendenti ai quali si richiedono capacità conseguibili con un breve tirocinio per eseguire lavori d'ordine di carattere amministrativo o tecnico-manuale.

~~17. *Categoria C2* - Appartengono alla categoria C2 i dipendenti che eseguono lavori semplici di carattere amministrativo, nonché i dipendenti che eseguono operazioni semplici di carattere tecnico-manuale, anche di fatica ed i dipendenti addetti ai lavori di facchinaggio e di pulizia, questi ultimi eseguiti anche con l'uso di idonee apparecchiature.~~

~~18. I lavoratori inquadrati in categoria C2 saranno passati in categoria C1 entro 6 mesi dalla data sottoscrizione del CCNL 5 marzo 2010 ovvero decorsi 6 mesi dalla data di assunzione per gli assunti in data successiva.~~

17. A partire dalla decorrenza dei nuovi minimi contrattuali di cui al presente rinnovo viene abolita la categoria C2. I passaggi di cui sopra non presuppongono necessariamente un cambiamento delle mansioni



18 luglio 2022

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

- a) mansioni effettivamente svolte dal dipendente, prescindendo da eventuali organigrammi od organici preordinati;
- b) grado di conoscenza del lavoro occorrente per l'espletamento delle mansioni nel contesto tecnico-organizzativo dell'unità di appartenenza; delle necessarie nozioni di carattere tecnico-professionale (acquisibili attraverso la scuola, l'addestramento o autonomamente); del grado di iniziativa e di autonomia quando le mansioni esigono tali requisiti;
- c) "effettivi" compiti di controllo e coordinamento espletati da un dipendente che opera in gruppo con altri;
- d) nel caso di svolgimento di più mansioni aventi diverso valore professionale, quelle più qualificate costituiscono l'elemento determinante per l'inquadramento in categoria A1 o categorie superiori, se svolte con carattere di prevalenza;
- e) nel caso di svolgimento di più mansioni aventi diverso valore professionale, quelle più qualificate – anche se non prevalenti ma svolte in modo ripetitivo - costituiscono l'elemento determinante per l'inquadramento fino alla categoria Bs superiore.

19. Restano in vigore gli inquadramenti aziendali in atto alla data di stipulazione del CCNL 24 luglio 2001.

Documento condiviso sulla Classificazione del personale

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

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

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

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

Come primo passaggio, esse concordano di procedere al conglobamento dell'ex indennità di contingenza nei minimi tabellari con conseguente riparametrazione della vigente ampia scala inquadramentale con la connessa ridefinizione dei coefficienti relativi alla paga giornaliera ed oraria e dei trattamenti economici parametrati sui soli minimi tabellari (vedi in merito modifiche introdotte nell'art. 35 "Struttura retributiva" – art. 38 nella nuova numerazione).

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

40

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

18 luglio 2022

Dichiarazioni a Verbale

- 1) Con riferimento alle azioni intraprese ed agli impegni assunti nel "Documento condiviso sulla Classificazione del personale" di cui all'art. 21 "Classificazione del personale" del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico del 18 luglio 2013 (*art. 33 nella nuova numerazione*), le Parti convengono quanto segue.

All'interno di Gruppi Industriali interessati, in relazione alle peculiarità dei modelli organizzativi complessi le Parti possono definire con specifiche intese in sede aziendale sistemi di classificazione coerenti con le esigenze di efficienza e flessibilità organizzativa, nella considerazione delle competenze e dei contenuti tipici delle attività e dell'organizzazione del lavoro, anche diversi da quelli di cui all'art. 21 del presente CCNL (*art. 33 nella nuova numerazione*).

Le predette intese, stipulate con gli organismi sindacali aziendali e/o territoriali di cui all'art. 3 ("Assetti contrattuali") del presente CCNL (*art. 7 nella nuova numerazione*), identificano comunque idonei meccanismi di raccordo di tali sistemi con la struttura retributiva e la corrispondente scala parametrica di cui al presente CCNL.

Le Parti si danno atto che quanto sopra costituisce - con esclusivo riferimento alla regolamentazione contenuta nel presente articolo - norma attuativa della previsione contenuta nell'ultimo capoverso della Parte Terza del Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria-Cgil, Cisl e Uil 10 gennaio 2014 e Confservizi-Cgil, Cisl e Uil del 10 febbraio 2014.

- 2) ~~Nuove professionalità e digitalizzazione~~ - Nel richiamare lo studio sviluppato con il Politecnico di Torino ("Dagli Elettroni ai Bit", 2018) sulle trasformazioni in atto nel settore elettrico, da cui emerge già la presenza di infrastrutture tecnologiche e modalità organizzative di trasmissione e di elaborazione dati più avanzate rispetto a quelle tipiche di altri settori industriali, le Parti intendono istituire una Commissione paritetica a livello nazionale di Settore, composta da sei componenti per Parte, con lo scopo di approfondire le nuove professionalità e competenze emergenti nel settore elettrico e l'impatto della digitalizzazione e dell'innovazione tecnologica nei mestieri elettrici tradizionali e i relativi effetti sull'autonomia e sulla polivalenza delle attività svolte. Tali approfondimenti sono finalizzati all'individuazione di nuovi macro-profili esemplificativi aggiornati e a supportare il ruolo partecipativo del singolo al miglioramento dei processi produttivi.

- 3) ~~Nuova area contrattuale (Art.1 "Ambito di applicazione" - DAV n.2)~~ - Nella definizione della disciplina per la specifica area inquadramentale di cui all'art. 1 ("ambito di applicazione") - DAV n.2, le Parti prenderanno a riferimento, per l'individuazione dei nuovi livelli inquadramentali e retributivi, le regolamentazioni collettive sottoscritte dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative operanti per altri settori e che risultano maggiormente applicate ai lavoratori che svolgono le attività di cui alle lettere E) e F), rientranti nell'ambito di applicazione del presente CCNL elettrici.

Al fine di definire nell'ambito della nuova disciplina collettiva le nuove declaratorie relative alla specifica area contrattuale, le Parti individuano un primo schema di riferimento (vedi tabella allegata) con una griglia per profili, tipologie di attività, grado di autonomia e responsabilità e conoscenze richieste.

18 luglio 2022

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE NUOVE PROFESSIONALITA', COMPETENZE EMERGENTI E CLASSIFICAZIONE

Le Parti, consapevoli delle profonde trasformazioni che la transizione energetica ed ecologica, le innovazioni tecnologiche e i processi di digitalizzazione stanno operando sui vigenti modelli organizzativi e sui tradizionali assetti di competenze/conoscenze dei lavoratori del settore elettrico, in applicazione di quanto convenuto nella Dichiarazione a Verbale all'art. 33 del CCNL 9 ottobre 2019, concordano che entro 3 mesi dalla sottoscrizione del rinnovo del CCNL venga costituita - a livello di Settore - una Commissione Paritetica Nazionale formata da 6 componenti per Parte, che procederà ad un primo lavoro sulla base dei seguenti obiettivi:

- approfondire l'impatto della digitalizzazione, dell'innovazione tecnologica e della transizione energetica sui mestieri elettrici tradizionali e i relativi effetti sull'autonomia e sulla polivalenza delle attività svolte;
- operare una ricognizione delle nuove professionalità e competenze emergenti nel settore elettrico;

Tali approfondimenti saranno finalizzati all'individuazione delle nuove filiere professionali, dei nuovi profili professionali e di competenze e collocazione nel sistema classificatorio. Il lavoro della Commissione paritetica dovrà essere concluso entro un anno dal suo insediamento. Sulla base di tale lavoro le Parti definiranno l'accordo per l'integrazione del presente articolo, ferma restando al livello aziendale la verifica congiunta della fase applicativa

A valle della conclusione del primo step, le Parti si impegnano a proseguire, attraverso la commissione, l'approfondimento orientato alla definizione di un nuovo sistema classificatorio, adeguato alle esigenze produttive delle imprese e di valorizzazione delle professionalità espresse dai lavoratori e fermo restando il ruolo sindacale di rappresentare, tutelare ed assistere i lavoratori.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 42, are present at the bottom of the page.

18 luglio 2022

Art. 36 Formazione

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

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

- Osmosi "scuola/lavoro" per assicurare l'avvicinamento delle istituzioni formative alle esigenze delle aziende e agevolare l'inserimento nel mondo del lavoro contrastando la disoccupazione giovanile;
- Costruzione di percorsi formativi per i giovani neo assunti che promuovano il diffondersi delle nuove professionalità connesse all'evoluzione tecnologica e digitale;
- Crescita e sviluppo delle competenze professionali delle risorse e adeguamento delle conoscenze/abilità professionali - tenuto conto della naturale obsolescenza delle competenze - per portarle continuamente "al passo" delle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- Accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e trasformazione organizzativa interessanti il settore in relazione al processo di transizione energetica e alla innovazione digitale, noto come Industria 4.0, con rilevanti impatti sui modelli organizzativi, produttivi e di business. A tal fine è necessario investire nell'acquisizione e nel consolidamento delle competenze digitali e tecnologiche necessarie;
- Sviluppo dell'impiegabilità delle risorse umane, nel rispetto della *diversity*, garantendo la flessibilità necessaria per fronteggiare nelle Aziende il dinamismo evolutivo creato dai processi di riposizionamento aziendale e rafforzando il profilo di potenziale ricollocabilità dei lavoratori all'interno ed all'esterno del settore in caso di crisi o riorganizzazione aziendale;
- Promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro;
- Impulso e sostegno alla cultura dell'inclusione e della diversità e dell'integrazione intergenerazionale;
- Impulso e sostegno alla attività di trasferimento delle competenze in relazione al ricambio generazionale che si sta manifestando in tutte le aziende;
- Supporto alla crescita e diffusione di relazioni industriali di qualità investendo su una consapevole formazione delle Parti Sociali.

Le Parti, nel riconoscere adeguato rilievo al processo formativo nel modello partecipativo consolidato nelle relazioni industriali del settore elettrico, che dà attuazione anche alla bilateralità, si impegnano ad operare in coerenza con l'assetto istituzionale della formazione continua, che ha assegnato un ruolo di impulso e di coordinamento ai fondi interprofessionali nazionali,

18 luglio 2022

prevedendo procedure e percorsi legati all'utilizzo di risorse pubbliche nel finanziamento di piani formativi aziendali e/o interaziendali.

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

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

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

In relazione a quanto sopra, nelle imprese con oltre 50 dipendenti, potrà essere costituita una commissione bilaterale sulla formazione o in alternativa, la RSU identificherà, nel proprio ambito, il delegato alla formazione che dovrà essere in possesso di adeguate competenze per seguire la tematica della formazione. A tal fine saranno definiti appositi moduli formativi sulla formazione destinati al delegato alla formazione che avrà i seguenti compiti:

a) verificare a consuntivo il numero dei corsi realizzati nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;

b) esaminare le esigenze formative proposte dalle aziende, 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.

5. In relazione ai fabbisogni formativi individuati ai sensi del precedente comma, a livello aziendale è progettata un'offerta formativa tale da assicurare, ad ogni lavoratore a tempo indeterminato, il coinvolgimento in iniziative formative individuali o collettive, pari a un minimo di 28 ore pro-capite nel triennio, **che si eleva a 32 ore a partire dal 2023 e a 40 ore a partire dal 2024**. In tale monte ore non si computa la formazione in materia di sicurezza e salute. Nell'ambito del monte ore sopra indicato, per una quota pari a 8 ore pro-capite nel triennio, i lavoratori interessati possono attivarsi per scegliere corsi di formazione nell'ambito di un catalogo di offerte formative disposto a livello aziendale nel rispetto di una percentuale di assenza contemporanea pari di norma al 3% del personale in forza nell'unità produttiva. A livello aziendale potranno essere previste, a scelta dei lavoratori, anche ulteriori iniziative formative aggiuntive per la cui

18 luglio 2022

partecipazione potranno essere utilizzate le spettanze di giornate/ore di assenza retribuita nelle disponibilità del lavoratore in base ai diversi istituti contrattuali.

Tenuto conto dell'impatto sul settore elettrico della transizione energetica e digitale e dell'esigenza di potenziare l'innovazione e l'occupabilità che richiede un investimento straordinario in ambito formativo, le Parti condividono altresì, l'impegno ad attuare per il triennio 2022-2024 iniziative formative per una media annuale pro capite non inferiore a 45 ore.

L'applicazione di quanto previsto dal presente comma è oggetto di verifica da parte del delegato alla formazione o della commissione bilaterale aziendale sulla formazione, in conformità alle previsioni di cui ai commi 4 e 8 del presente articolo.

6. Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute e fermo restando il principio generale che prevede l'erogazione della formazione di norma durante l'orario di lavoro, si conviene quanto segue: anche in relazione a quanto previsto dall'art. 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53, le iniziative formative previste ai punti c) d) e) del comma 3 del presente articolo possono collocarsi anche al di fuori dell'orario di lavoro senza dar luogo a corresponsioni per lavoro straordinario, una volta esaurite le spettanze previste dal comma 5, resta ferma l'erogazione durante l'orario di lavoro per la formazione rientrante nei piani attivati con accordo sindacale (es. FNC, ecc), nonché la formazione sulla sicurezza del lavoro ai sensi dell'art. 37, comma 12, TU dlgs n. 81/2008 s.m.i.

7. In attesa del libretto formativo del cittadino, fatte salve le prassi aziendali in atto, le diverse attività formative saranno registrate secondo le indicazioni fornite con il modello allegato, al fine di valorizzare l'esperienza del lavoratore e le conoscenze acquisite durante il suo percorso professionale; la formazione svolta deve essere documentata e certificata per essere considerata valida a tutti i fini consentiti dalla legge. L'attestazione delle attività formative, che conterrà anche le indicazioni riguardo i soggetti erogatori della formazione, sarà fornita al dipendente, su richiesta dello stesso; tale attestazione potrà avvenire anche con modalità digitali.

Commissione bilaterale sulla formazione a livello aziendale

8. Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 500 300 dipendenti, potrà essere costituita, su richiesta di una delle Parti e in conformità a 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. Tale Commissione formula proposte congiunte ed elabora progetti per lo sviluppo di iniziative formative, individuando gli strumenti bilaterali e le modalità più idonee rispetto ai dipendenti e alle varie realtà organizzative. In specifico con il compito di:

- verificare a consuntivo il numero dei corsi realizzati nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;
- analizzare la pianificazione e i risultati dei progetti di formazione in relazione ai nuovi inserimenti al fine di accrescere le competenze e l'occupabilità dei dipendenti;
- 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

sol
F
K
an th d
Dr
du
AB
Li
D
B
S
M?
Q
P

18 luglio 2022

metodologie di lavoro al fine di rispondere in modo adeguato ed efficace alle esigenze di mercato e di qualità;

- d) individuare i percorsi formativi di sostegno alla ricollocazione e riconversione e alla analisi della pianificazione e dell'andamento dei progetti formativi, nonché delle esigenze occupazionali;
- e) svolgere il ruolo di raccordo con i Fondi interprofessionali per la formazione inerenti le procedure di finanziamento in conformità degli specifici accordi sindacali attuativi. A tal fine si presterà attenzione alle nuove esigenze formative emergenti anche sulla base di studi e ricerche mirate sui cambiamenti in atto nel settore.

Con l'obiettivo di facilitare la realizzazione dei compiti sopra evidenziati, all'inizio dell'anno l'Azienda predisporrà una proposta di Piano di formazione periodica che, sulla base delle esigenze formative rilevate, definisca le linee guida degli interventi formativi articolati a partire dagli indirizzi enunciati nel presente articolo. Tale piano costituirà oggetto di valutazione approfondita - da effettuarsi entro un periodo congruo - da parte della Commissione bilaterale che potrà formulare osservazioni, pareri, ovvero avanzare richieste di approfondimento, integrazione e modifica.

Al fine di favorire lo scambio di esperienze sviluppate nel settore e la diffusione delle migliori pratiche, le Commissioni Bilaterali aziendali, effettueranno annualmente una compiuta informativa sulle attività svolte di cui ai punti a, b, c, d, e all'Organismo Bilaterale di settore. A tale Organismo saranno inoltre trasmessi da parte delle Aziende i progetti formativi per l'apprendistato professionalizzante relativi ad ulteriori nuove qualifiche aziendali rispetto a quelle indicate nell'art. 15 ("Apprendistato") del CCNL.

Organismo Bilaterale per la Formazione del settore Elettrico (OBF) e nuovo ruolo nelle politiche attive

9. Le Parti condividono l'esigenza di valorizzare e rafforzare il modello bilaterale in tema di formazione, con l'obiettivo di rendere operativo 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 dell'Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF) del settore elettrico.

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

11. Tale Organismo è formato da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL. Il relativo regolamento attuativo e di funzionamento, definito con accordo delle Parti stipulanti, costituisce parte integrante allegata al presente CCNL.

12. A tale Organismo sono affidati i seguenti compiti:

- esame della normativa vigente, sia nazionale che a livello comunitario;
- analisi dei fabbisogni formativi del settore e monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore;
- confronto e scambio di informazioni e valutazioni relative alle attività svolte dagli Organismi bilaterali per la formazione eventualmente operanti a livello aziendale anche ai fini della valorizzazione e diffusione delle migliori pratiche rilevate nel settore;

18 luglio 2022

- sviluppo congiunto di iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni reali con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento;
- promozione di proposte atte a favorire il dialogo delle Aziende con le Istituzioni formative di ogni ordine e grado per favorire esperienze di alternanza scuola lavoro e di apprendistato duale ed iniziative di orientamento al mondo del lavoro;
- analisi sulle iniziative formative relative all'aggiornamento in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative, **al sostegno ai processi di digitalizzazione e di transizione energetica**, nonché alle esigenze richieste dalle politiche di qualità e dal mercato; in tale sede saranno esaminate anche le iniziative attivate a livello aziendale sulla formazione 4.0 e sui relativi accordi aziendali previsti dalle normative vigenti;
- elaborazione di piani di "formazione mirata", cioè finalizzata alla riqualificazione delle competenze e/ professionalità ed al reimpiego delle risorse per agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro delle aziende del settore.
- esame delle proposte di iniziative formative a sostegno della ricollocazione e riconversione professionale e riqualificazione dei lavoratori;
- proposte sulla modalità di certificazione della formazione svolta;
- aggiornamento su nuove qualifiche settoriali di Apprendistato professionalizzante non incluse nell'art. 15 ("Apprendistato"), e dei relativi progetti formativi per attivazione di contratti di apprendistato professionalizzante;
- monitoraggio sulle normative e procedure elaborate dalle varie Istituzioni in materia di formazione per la verifica della coerenza con le esigenze del settore, nonché allo scopo di individuare, in collegamento con le Istituzioni interessate, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale;
- promozione presso i Ministeri competenti e presso FONDIMPRESA e FONSERVIZI di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore elettrico;
- elaborazione congiunta di progetti e iniziative formative rivolte alle Aziende, alle organizzazioni sindacali e RSU per supportare relazioni industriali consapevoli su tematiche di impatto per il mondo del lavoro e per il settore elettrico, in relazione al processo di transizione energetica in atto.

Politiche Attive

13. Tenuto conto della situazione di profonda trasformazione del lavoro, in cui la pandemia ha accelerato alcune tendenze già in atto nel mercato del lavoro comunemente ricondotte alla Quarta rivoluzione industriale e alla transizione ecologica, le Parti sono consapevoli che il settore elettrico è chiamato a svolgere un ruolo importante e di traino nell'attuale scenario industriale. Le nuove sfide non possono essere affrontate soltanto in un'ottica difensiva ed assumono valenza strategica le politiche attive i cui effetti positivi potranno riguardare la società nel suo complesso, cogliendo in pieno le prospettive e l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

In tale contesto l'Organismo Bilaterale per la Formazione del settore Elettrico - tenuto conto dell'esperienza positiva già maturata con il protocollo di solidarietà occupazionale del 25 gennaio 2017 - assume un ruolo propositivo sulle politiche attive su due direttrici

- a) Iniziative a sostegno della valorizzazione dei percorsi di ricollocazione dei lavoratori a fronte di situazioni di criticità

18 luglio 2022

- b) Iniziative a sostegno della partecipazione dei giovani al mercato del lavoro per contrastare la carenza di un'offerta adeguata alla domanda delle aziende che investono e crescono e che hanno necessità di trovare competenze adeguate

14. Per quanto riguarda le iniziative di politiche attive di cui alle lettere a) e lettera b), l'Organismo elaborerà una proposta alle Parti entro un anno dalla conclusione dell'accordo di rinnovo del CCNL 9 ottobre 2019 su iniziative di politiche attive finalizzate a realizzare:

- azioni di solidarietà occupazionale a fronte di crisi aziendali del settore
- azioni concrete per attivare specifici progetti del settore elettrico con le scuole, in particolare con gli istituti tecnici, con il coinvolgimento delle Aziende presenti nel territorio e finalizzati sia a sensibilizzare l'orientamento e l'offerta verso sbocchi professionali del mondo elettrico, sia a sviluppare competenze trasversali e specifiche per arricchire i curricula scolastici, con esperienze formative allineate all'innovazione tecnologica del settore e alla cultura della sicurezza nel mondo del lavoro
- azioni concrete per facilitare l'acquisizione e la circolazione tra le Aziende del settore dei cv da parte degli studenti e valorizzare le esperienze in tirocinio con il rilascio di una certificazione sulle conoscenze, competenze e soft skills acquisite durante lo stage, favorendo la loro concreta spendibilità e conoscibilità nelle aziende del settore

azioni congiunte per realizzare una maggiore integrazione funzionale delle politiche attive definite dalle Parti con quelle tipo pubblicitario per evitare il rischio di disoccupazione. In tale ottica è da ampliare la "missione" dei Fondi interprofessionali al fine di sostenere piani per valorizzare il sistema duale, piani per l'outplacement e ricollocazione di lavoratori coinvolti in procedure di esubero e per finanziare piani formativi per assumere tali lavoratori, piani per favorire la transizionalità lavorativa, ecc.

L'Organismo Bilaterale approfondirà anche la tematica del Fondo di solidarietà di settore e dei nuovi strumenti di gestione delle modifiche dei processi aziendali connessi allo sviluppo tecnologico e alla transizione energetica in relazione all'evoluzione del quadro normativo in corso.

In linea con la sperimentazione del citato Protocollo del 25 gennaio 2017, si conferma l'impegno da parte delle Aziende operanti nel settore elettrico ad acquisire curricula e candidature di risorse eccedentarie, per le quali siano state espletate le procedure di licenziamento collettivo ai sensi della legge n. 223/1991. L'organismo Bilaterale avrà il compito di verificare l'andamento del processo in tutte le sue fasi e adottare le opportune valutazioni di indirizzo. Le Aziende interessate da licenziamenti collettivi si impegnano, anche in forma associata, in raccordo con il predetto Organismo, alla gestione dei curricula, all'invio alle società del settore, alla raccolta e reportistica degli esiti delle valutazioni delle candidature, **alle quali verrà dedicata prioritaria attenzione nei piani di inserimento, tenuto conto delle professionalità richieste**. Nell'ottica prioritaria di favorire la ricollocazione di detti lavoratori, le offerte di nuova occupazione non saranno vincolate agli inquadramenti, profili professionali e retributivi e sedi di provenienza. *(parte già presente nel protocollo sulla solidarietà occupazionale del 2017)*

www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it

Art. 39
Aumenti periodici di anzianità
omissis

Dichiarazione a verbale

- 2) Art. 39, comma 5 CCNL – Il completamento del percorso di cui al presente articolo per i neo assunti è previsto al termine della vigenza del presente CCNL 9 ottobre 2010, previa verifica complessiva tra le Parti sull'efficacia delle nuove misure a sostegno del sistema previdenziale fermo restando gli importi di cui all'art 46 ("Previdenza complementare").

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Sed', 'M7', 'R', 'A', 'M', 'li', 'Rip', 'h', 'A', 'M', 'd', 'Er', 'A', 'M', 'li', 'Rip', 'h']

18 luglio 2022

**CAPITOLO 9
RESPONSABILITA' SOCIALE E WELFARE****PREMESSA**

Le Parti condividono l'obiettivo di valorizzare e mettere al centro la persona nell'impresa e sono consapevoli che ciò richiede azioni e strumenti conseguenti per garantirne l'integrità psico-fisica in ogni momento della vita, al lavoro come a casa e nel tempo libero.

Al riguardo il settore elettrico si è dotato da tempo di strumenti all'avanguardia per conseguire l'obiettivo di accrescere il benessere delle persone che vi lavorano attraverso il rafforzamento della previdenza complementare, dell'assistenza sanitaria integrativa, delle coperture assicurative per i momenti della vita non solo in Azienda.

Inoltre, specifiche disposizioni contrattuali consentono di realizzare un effettivo sostegno alle azioni che contribuiscono ad affermare la dignità delle persone attraverso misure nei confronti di coloro che svolgono volontariamente attività di particolare significato sociale oltre che di coloro che vengono a trovarsi in situazioni di bisogno degne di particolare attenzione e tutela.

**Art. 46
Previdenza Complementare****Premessa**

Le Parti riconoscono il valore della previdenza complementare come pilastro fondamentale per il futuro trattamento pensionistico dei lavoratori e operano affinché sia sempre più diffusa all'interno del settore ed estesa a tutti i lavoratori con particolare riferimento al personale neo assunto. A tal fine le Parti congiuntamente attiveranno, sia a livello settoriale che aziendale, una campagna informativa e promozionale con il coinvolgimento dei Fondi operanti nel settore per favorire la consapevolezza dei dipendenti ancora non iscritti sui vantaggi derivanti dall'iscrizione alla previdenza complementare. A tale riguardo le Parti esprimono il loro sostegno ad un intervento normativo atto a prevedere, per tutti i lavoratori in servizio ancora non iscritti, un nuovo periodo di silenzio-assenso di 6 mesi per scegliere la destinazione del proprio TFR.

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 alla eventualità di realizzazione di future sinergie tra detti Fondi.

Con riguardo agli attuali Fondi operanti nel settore elettrico, Fopen e Pegaso, le Parti confermano che, fatti salvi gli obblighi derivanti dall'adesione alle Fonti istitutive e dagli specifici accordi sindacali previsti dagli Statuti dei suddetti Fondi, le Aziende che applicano il presente CCNL sono tenute ad iscriversi ad uno dei predetti Fondi di riferimento al fine di consentire ai propri dipendenti di beneficiare dei vantaggi della previdenza complementare negoziale.

18 luglio 2022

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 forme assicurative o convenzioni aventi ad oggetto specifici "pacchetti sanitari".
2. La contrattazione aziendale presente nel settore, anche per effetto del rinvio previsto nella contrattazione nazionale vigente, ha significativamente alimentato l'assistenza sanitaria integrativa, permettendone un ordinato sviluppo. Peraltro, anche le recenti norme fiscali prevedono significative agevolazioni per le prestazioni sanitarie erogate tramite Fondi di natura contrattuale.
3. Fermo restando che l'onere minimo pro capite carico Azienda per garantire le coperture sanitarie di cui al comma 1 è pari 206,00€ annui, sono confermati gli importi aggiuntivi – pari a € 5,00 al mese pro capite (€ 70,00 annui) definiti nei precedenti rinnovi contrattuali e nelle relative modalità attuative dell'intesa sindacale di settore del 29 novembre 2017 – che le Aziende verseranno o alle forme di assistenza sanitaria integrativa di riferimento o attraverso un incremento di pari importo pro capite del premio versato alla Compagnia di assicurazioni nei casi in cui la copertura sanitaria integrativa viene realizzata attraverso una specifica polizza assicurativa.
4. 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 rinnovano l'impegno si impegnano ad incontrarsi durante la vigenza contrattuale per verificare la possibilità di costituire un Fondo unico per l'intero comparto energetico.
5. ~~Le Aziende provvedono a versare un importo aggiuntivo pro capite di € 5 per ogni mensilità (€ 70 annui) alle forme di assistenza sanitaria integrativa di riferimento.~~
~~Le modalità attraverso cui trova attuazione tale impegno sono articolate in relazione ai diversi sistemi attraverso cui le Aziende del settore elettrico realizzano la copertura sanitaria integrativa. Al riguardo, tenuto conto della specifica intesa sindacale a livello di settore del 29 novembre 2017, potranno configurarsi le seguenti soluzioni:~~
 - a) ~~nelle Aziende che si avvalgono di Fondi sanitari, l'importo aggiuntivo previsto in sede di rinnovo contrattuale si aggiungerà al finanziamento aziendale in essere, al fine di assicurare una maggiore efficacia dell'assistenza sanitaria, attraverso il miglioramento delle prestazioni rese o la previsione di prestazioni aggiuntive. A tali fini i competenti Organi dei Fondi stabiliranno, attraverso specifiche iniziative ed eventuali interventi sul nomenclatore, la tipologia e/o l'entità delle maggiori prestazioni erogabili ai dipendenti in servizio. In relazione alla natura mutualistica dei Fondi sanitari, L'importo aggiuntivo definito in sede di rinnovo contrattuale seguirà la normale destinazione della contribuzione ordinaria a beneficio indistinto di tutti i soci ordinari;~~
 - b) ~~nelle Aziende che realizzano la copertura sanitaria integrativa attraverso una specifica polizza assicurativa, l'importo aggiuntivo pro capite si tradurrà in un incremento del premio versato alla Compagnia di assicurazioni, con conseguente miglioramento delle coperture previste dalla relativa polizza.~~

18 luglio 2022

Art. 49**Pari Opportunità, Diversità e Inclusione**

1. Nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e **tenuto conto delle novità apportate dalla legge 5 novembre 2021, n. 162 che ha modificato detto codice ed ha introdotto altre disposizioni in materia di pari opportunità in ambito lavorativo successive modificazioni ed integrazioni**, nell'intento di sviluppare iniziative nell'ambito delle previsioni e delle possibilità offerte dalla suddetta normativa sulle azioni positive, in armonia con le raccomandazioni UE a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, le Parti convengono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo soggettive ed oggettive che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro e nel lavoro per uomini e donne.

2. A tal fine, e in affermazione della vigente normativa in materia, con funzione di studio e di proposta nei confronti delle Parti stipulanti, in raccordo con l'Osservatorio di settore costituito nell'ambito delle relazioni industriali, viene costituita la Commissione paritetica nazionale sul tema della condizione del lavoro femminile e della realizzazione delle pari opportunità e **inclusione** nel settore elettrico.

3. Detta Commissione nazionale, che è composta da sei componenti designati dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, e da sei componenti designati dalle Parti datoriali firmatarie del Contratto, di cui uno con funzioni di coordinamento, ha il compito di:

- a) promuovere ed effettuare iniziative di studio e di ricerca in generale sulla situazione del lavoro femminile all'interno delle Aziende;
- b) promuovere, anche sulla base dei rapporti biennali di cui al D. Lgs. n. 198/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, la rilevazione statistica periodica, a fini conoscitivi, sulla situazione nelle Aziende del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi, e di carriera;
- c) proporre progetti di azioni positive;
- d) svolgere azioni di monitoraggio sui progetti di cui al precedente punto c) attuati in sede aziendale e su altri argomenti di volta in volta individuati nell'ambito della propria attività.
- e) **Favorire la conoscenza e diffusione delle migliori politiche di parità di genere presenti a livello aziendale**
- f) **Promuovere iniziative di orientamento scolastico a sostegno del lavoro femminile e dell'occupabilità**
- g) **Monitorare l'andamento delle attestazioni di certificazione di parità di genere nell'ambito del settore con particolare riferimento all'equità remunerativa per genere**
- h) **Monitorare le politiche a livello di settore in tema di inclusione e disabilità**

4. Rientra nelle competenze della Commissione nazionale per le pari opportunità la promozione di iniziative rivolte a creare effettiva pari dignità delle persone, in particolare, per prevenire e rimuovere eventuali fenomeni di molestie sessuali, violenza e lesioni delle libertà personali del singolo lavoratore/lavoratrice, nonché l'eventuale elaborazione di un codice di condotta sulla tutela delle persone nel mondo del lavoro valevole per tutte le Aziende.

5. Sono confermati gli organismi paritetici di livello non nazionale aventi funzioni di raccordo informativo e di assistenza nei confronti delle Commissioni nazionali costituite ai sensi della

18 luglio 2022

precedente contrattazione collettiva. Le Parti, per quanto di loro competenza, promuoveranno la creazione di analoghi organismi nelle Aziende che occupino più di 150 dipendenti a tempo indeterminato ove tali organismi non siano presenti. **Le Aziende soggette all'obbligo di redigere il rapporto biennale di parità di genere lo faranno pervenire anche alla Commissioni aziendali Pari Opportunità ove costituite**

6. Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di permessi o aspettative legati agli eventi di maternità, le Aziende promuoveranno – ove necessarie – le attività di aggiornamento per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di assenza per maternità e per altre fattispecie previste con riferimento alla legge 8 marzo 2000, n. 53. **In tale ottica, in attesa dell'attuazione della legge delega 7 aprile 2022, n. 32, (Legge delega per il sostegno e la valorizzazione della famiglia, cd. "Family Act") le Parti intendono promuovere ed incoraggiare azioni atte a favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro di entrambi i genitori in un contesto di responsabilità genitoriale condivisa.**

7. Ove necessario in relazione ad eventuali cambiamenti di ruoli anche per ristrutturazione aziendale ed in raccordo con le proposte formulate dalle Commissioni pari opportunità – ove esistenti - le Aziende realizzeranno misure atte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale per le lavoratrici.

8. Sono fatti salvi i protocolli e le normative aziendali presenti nelle singole Aziende alla data di entrata in vigore del presente contratto in materia di pari opportunità.

9. **Le Parti promuoveranno a livello di settore e aziendale azioni positive e la diffusione delle migliori pratiche esistenti nel settore per il miglioramento dell'inclusione ed integrazione lavorativa per le persone con disabilità e per i loro familiari.**

Nota a verbale

TUTELA DELLA DIGNITÀ DEGLI UOMINI E DELLE DONNE SUL POSTO DI LAVORO

10. Le Parti, nel considerare quanto previsto dalla raccomandazione della Unione Europea n. 31 del 27 febbraio 1991 e la risoluzione del Parlamento Europeo dell'11 febbraio 1994 in materia di molestie sessuali, nonché dal D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 di attuazione della Direttiva Europea n. 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, promuoveranno azioni intese a prevenire comportamenti che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.

Le Parti attueranno politiche di prevenzione ed informazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e molestia sessuale, affermando il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sicuro e favorevole alle relazioni umane nel rispetto della dignità di ciascuna donna e di ciascun uomo nell'espletamento dei propri compiti.

CONTRASTO ALLA VIOLENZA E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

11 Le Parti ritengono che il rispetto della dignità di tutti i lavoratori e lavoratrici costituisca la caratteristica fondamentale ed imprescindibile dell'organizzazione aziendale e che tutti abbiano il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di

18 luglio 2022

ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza, di inclusione e di reciproca correttezza contro ogni forma di discriminazione.

In attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e delle relative dichiarazioni congiunte a livello confederale del 2016, le Parti si impegnano a promuovere a livello aziendale l'adozione di Protocolli volti all'individuazione congiunta di un piano di iniziative finalizzate alla prevenzione e al contrasto di episodi di violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

A livello aziendale, anche, ove presenti, tramite le Commissioni Bilaterali, saranno promosse iniziative di sensibilizzazione orientate alla ad accrescere la consapevolezza di tutte le lavoratrici e i lavoratori riguardo gli atti o comportamenti che si configurino come molestia o violenza.

INIZIATIVE PER LE VITTIME DELLA VIOLENZA DI GENERE

12. Le Parti promuoveranno in sede aziendale il confronto relativo all'adozione di iniziative contro la violenza e le molestie di genere.

~~Nelle more di~~ **Ferma restando** una più compiuta regolamentazione a livello aziendale, alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere di cui all'art.24 primo comma del D. Lgs. n. 80/2015, saranno riconosciute, qualora ne facciano richiesta al proprio datore di lavoro, le seguenti misure:

- ~~fruizione di un periodo di aspettativa non retribuita di 6 mesi al termine del periodo di congedo previsto all'art.24 D. Lgs. n. 80/2015;~~ diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito massimo di sei mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 dell'art. 24 D. Lgs. n.80/2015;
- diritto a fruire di ulteriori periodi di aspettativa non retribuita entro il limite temporale massimo di 24 mesi di cui all'art. 32, comma 7 ("Assenze - Permessi e brevi congedi - Cariche pubbliche - Aspettativa");
- individuazione temporanea di una diversa sede di lavoro, ove possibile, per garantire la tutela della incolumità ed il sereno svolgimento della prestazione lavorativa; qualora vi siano più sedi lavorative e laddove sia organizzativamente possibile, diritto di richiedere all'azienda il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative;
- l'anticipazione di quote del Tfr maturato;
- integrazione in qualità di fonti istitutive negli statuti dei Fondi di Previdenza Complementare del settore della causale per ottenere anticipazioni dai Fondi medesimi;
- agevolazione nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa e/ o nella attribuzione del telelavoro;
- accesso al part-time in via temporanea con diritto al ripristino del tempo pieno.

~~Il predetto impegno potrà essere realizzato~~ A livello aziendale, anche attraverso le Commissioni Bilaterali ove presenti, ~~al fine di~~ **potranno essere** individuate ulteriori misure aggiuntive rispetto a quanto previsto dall'art. 24, D. Lgs. n. 80/2015 per le lavoratrici, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. A titolo esemplificativo le ulteriori misure potranno riguardare:

- ~~ampliamento del periodo massimo di congedo attualmente previsto dalla legislazione vigente, sia in termini di modalità di fruizione su base oraria del suddetto congedo al fine di consentirne la fruizione più congeniale alle esigenze della lavoratrice interessata, sia anche prevedendo~~

18 luglio 2022

- ulteriori periodi di aspettativa non retribuita anche oltre il limite temporale di cui all'art. 32, comma 7 ("Assenze - Permessi e brevi congedi - Cariche pubbliche - Aspettativa");
- inserimento negli accordi aziendali relativi alle "ferie solidali" della possibilità di fruizione di tali benefici da parte delle lavoratrici inserite nei suddetti percorsi;
 - **previsione di iniziative formative per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di assenza.**
 - possibilità di ottenere anticipazioni dal TFR;
 - integrazione in qualità di fonti istitutive e laddove ciò sia percorribile in base alla normativa vigente negli statuti dei Fondi di Previdenza Integrativa del settore della causale per ottenere anticipazioni dai Fondi medesimi;
 - riconoscimento di orari flessibili per agevolare le esigenze di cura e sostegno alla lavoratrice;
 - accesso al part-time in via temporanea con diritto al ripristino del tempo pieno;
 - accesso al Telelavoro.

Nelle more di una più compiuta regolamentazione a livello aziendale, alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere di cui all'art. 24 primo comma del D. Lgs. n. 80/2015, saranno riconosciute, qualora ne facciano richiesta al proprio datore di lavoro, le seguenti misure:

- fruizione di un periodo di aspettativa non retribuita di 6 mesi al termine del periodo di congedo previsto all'art. 24 D. Lgs. n. 80/2015;
- individuazione temporanea di una diversa sede di lavoro, ove possibile, per garantire la tutela della incolumità ed il sereno svolgimento della prestazione lavorativa;
- l'anticipazione di quote del Tfr maturato.

Dichiarazioni a Verbale

- 1) **Vittime della violenza di genere** - Le Parti si danno atto che quanto previsto al comma 12 del presente articolo laddove si riferisce alle lavoratrici vittime di violenza di genere sarà applicato per quanto compatibile anche ai lavoratori al ricorrere dei medesimi presupposti.

18 luglio 2022

**Art. 51
Assicurazioni**

1. Per i lavoratori non soggetti a norma di legge all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, le Aziende provvedono all'assicurazione per morte o invalidità permanente conseguenti ad infortunio sul lavoro. Le indennità assicurate corrispondono, in caso di morte o di invalidità permanente totale, rispettivamente a 5 o 6 retribuzioni annue ed in caso di invalidità permanente parziale alle tabelle dell'INAIL.

2. In aggiunta a quanto previsto per i Quadri in relazione alla previsione di cui dall'art.5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, vale quanto previsto nell'art. 34 ("Quadri"), a partire dal 1° gennaio 2023 viene estesa a tutti i lavoratori l'assicurazione contro il rischio di responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. Da tale copertura assicurativa sono esclusi i casi di dolo o colpa grave del dipendente.

3. Sono fatte salve le discipline aziendali vigenti alla data di entrata in vigore del CCNL 24 luglio 2001 in materia di:

- assicurazione per morte o invalidità permanente conseguenti ad infortunio extraprofessionale;
- assicurazione per le invalidità permanenti di grado inferiore a quello minimo previsto per l'indennizzo da parte dell'INAIL (c.d. "franchigia") a favore dei lavoratori soggetti a norma di legge all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e dei lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo.

4. Le Aziende provvedono ad assicurare i dipendenti in servizio mediante una polizza vita caso morte durante la vigenza del rapporto di lavoro ad esclusione delle cause già coperte da assicurazione, finanziata con un importo pro capite di € 5 per ogni mensilità (€ 70 annui).

Le condizioni e modalità sono definite da specifica intesa sindacale a livello di settore del 29 novembre 2017, fermo restando che in sede aziendale potranno essere definite con le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL eventuali specifiche diverse modalità di attuazione di quanto previsto dal presente comma.

Art. 38
Struttura retributiva

... Omissis

DICHIARAZIONI A VERBALE

Omissis ...

8) *Corresponsione "una tantum"* - Ai lavoratori in forza alla data del 1°/10/2022 verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum", nelle misure indicate nella tabella che segue.

Tale importo, già comprensivo di qualsiasi incremento retributivo, comunque, riferibile al periodo che va dal 1°/1/2022 al 30/09/2022, è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Circa le modalità di corresponsione, si precisa quanto segue:

- l'importo forfetario, per le quote spettanti, verrà corrisposto in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di ottobre 2022;
- in caso di passaggio di categoria nel corso del periodo sopra considerato (dal 1° gennaio 2022 al 30 settembre 2022), gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente la categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore ai 15 giorni;
- in caso di assunzione nel corso del periodo sopra considerato (superato, peraltro, il periodo di prova) o per i lavoratori che abbiano avuto periodi di assenza non retribuita, l'importo in oggetto verrà corrisposto in proporzione ai mesi interi di servizio prestato (valore complessivo rapportato a nove) 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'Una tantum" sarà corrisposta - per i periodi interessati - con la stessa percentuale di riduzione;
- nel caso di prestazione a tempo parziale svolta nel corso del periodo sopra considerato la "l'Una tantum" sarà corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione;

www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it

Allegato all'art. 38**PROTOCOLLO SUL TRATTAMENTO ECONOMICO****1. Premessa**

Il CCNL individua il trattamento economico complessivo (TEC) che è costituito dal trattamento economico minimo (TEM) e dai trattamenti economici riconosciuti dal CCNL comuni a tutti i lavoratori del settore in materia di Welfare (Previdenza complementare di cui all'art. 46, Assistenza sanitaria integrativa di cui all'art. 47, Copertura assicurativa contro la premorienza da malattia di cui all'art. 51) e di Produttività.

2. Incremento retributivo complessivo (TEC)

L'incremento retributivo complessivo per il triennio 2022-2024 sarà costituito dalle seguenti componenti:

- a) Incremento dei minimi (TEM)
- b) Welfare
- c) Produttività

In relazione a quanto consuntivato per il 2021 (in cui l'inflazione è risultata inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla data di sottoscrizione del precedente rinnovo, con conseguente mancato consolidamento nel TEM/TEC) e a quanto attualmente previsto per il triennio 2022/2024 - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità Europea (IPCA), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT - il rinnovo sul parametro medio è stabilito in misura pari a € 225 sui minimi, cui si aggiunge un ulteriore importo di € 3 da allocare sul Welfare e di € 15 da allocare sul premio di risultato/produttività.

a) Incremento dei minimi (TEM)

Nella tabella allegata all'art. 38 CCNL è precisato il valore riparametrato per ciascun livello di inquadramento dei singoli scaglioni di aumento, nonché il valore dei nuovi minimi tabellari.

Livello di settore

Decorrenza	1/10/2022	1/7/2023	1/7/2024	1/10/24	Totale
incremento dei minimi	€ 60	€ 65	€ 65	€ 35	€ 225

Per il periodo pregresso si procederà inoltre al pagamento di una somma pari a € 450, in forma di una tantum.

b) Welfare

A decorrere dal 1° gennaio 2023, le Aziende verseranno ai Fondi di previdenza complementare di competenza operanti nel settore, ad incremento della misura della contribuzione a carico Azienda, un importo aggiuntivo in misura fissa pari a € 3 per ogni mensilità.

c) Produttività

Il CCNL intende incentivare lo sviluppo virtuoso quantitativo e qualitativo della contrattazione di secondo livello verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività, qualità, efficienza, redditività, innovazione e a tal fine definisce una quota da destinare a produttività. In tale contesto, le Parti intendono, come ulteriore segnale di responsabilità

www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it

nei confronti del Paese in una fase particolarmente delicata per il mondo dell'energia, correlare strettamente tale quota ad un innalzamento del livello di efficienza, efficacia e qualità del servizio elettrico.

Tale quota costituisce la componente destinata a definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale avendo come linea guida prioritaria il miglioramento della qualità del servizio elettrico ed utilizzando al riguardo anche i parametri tecnici misurati dall'Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente (ad esempio per la distribuzione, il numero e durata delle interruzioni, per vendita/mercato, il tasso di reclamosità e i tempi medi di emissione delle fatture, ecc).

La quota di incremento destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegare ad incrementi di produttività/redditività/competitività è annuale ed è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi.

L'importo sarà utilizzato per la definizione/incremento dei premi di risultato nel periodo considerato, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale.

Il valore di ciascun scaglione della quota sarà annualmente erogato a livello aziendale sotto forma di "una tantum" secondo le regole dei premi di risultato (commi 13 e seguenti dell'art. 44 "Premio di risultato" CCNL come integrati/precisati nelle specifiche normative aziendali) o secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato. Resta inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale nell'anno successivo.

Decorrenza	2023	2024
Incremento da destinare a produttività a livello aziendale	€ 210	€ 210

3. Metodologia di adeguamento a fronte di eventuali scostamenti inflattivi

Al fine di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali previsti dal CCNL, è definita la seguente metodologia.

Al termine della vigenza contrattuale, in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata rispetto a quanto previsto (9 %) per il calcolo degli aumenti del TEM di cui al precedente punto a), alla prima data utile del 2025 in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione e cioè giugno 2025, si procederà secondo le seguenti modalità:

- In caso di inflazione (IPCA al netto degli energetici importati previsione 2022-2024) superiore di almeno lo 0.5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo si procederà all'adeguamento, fino a concorrenza, dell'importo stanziato di € 15, pro quota sui minimi e sul premio di risultato, con decorrenza giugno 2025,
- In caso di inflazione compresa in un intervallo positivo o negativo $\pm 0.5\%$ rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo non si prevedono variazioni sui minimi e l'importo stanziato di €15 resta consolidato in produttività e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il successivo rinnovo del CCNL,

Indice

- Protocollo Carta dei Valori della Persona nelle imprese del settore elettrico
- Allegati all'art. 15 Apprendistato – progetti formativi

[Handwritten signatures and marks]

www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it

1

CARTA DEI VALORI DELLA PERSONA NELLE IMPRESE DEL SETTORE ELETTRICO

PREMESSA

Nell'attuale contesto di profonde trasformazioni sociali, economiche e culturali anche il mondo del lavoro è attraversato da decisivi cambiamenti per affrontare i quali è fondamentale agire in maniera inclusiva e mettere al centro la persona nelle sue dimensioni lavorative e sociali, perno intorno al quale costruire le prospettive e garantire il futuro del settore.

Pertanto, il ruolo e le relazioni tra le Parti sociali (Imprese e Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori) assumono maggiore rilevanza e richiedono anch'esse un cambiamento per poter anticipare e gestire le trasformazioni già in atto e le sfide del futuro.

Le Parti, quindi, nell'intento di operare per il riconoscimento e la tutela del valore delle persone, premessa e motivo ispiratore del Contratto Collettivo di settore, con il presente documento, che costituisce la "Carta dei valori della persona nelle imprese del settore elettrico", individuano e ribadiscono alcuni capisaldi, principi e valori condivisi, che ispireranno la loro azione e la loro relazione.

Nell'obiettivo comune di valorizzare la loro relazione e di evoluzione del settore, mettono a disposizione le loro esperienze, sensibilità e diversità, gettando le basi per una nuova fase di partecipazione.

IL LAVORO DIMENSIONE FONDAMENTALE DELLA VITA DELLE PERSONE

Il lavoro è l'esperienza attraverso la quale la persona assicura per sé e per la propria famiglia una vita libera e dignitosa, esprime se stessa e realizza la propria vocazione professionale, partecipa ad una impresa collettiva e contribuisce, in tal modo, al valore e al benessere della società.

Ciò è tanto più vero nel settore elettrico, in cui un servizio essenziale per la sicurezza e il benessere delle persone, è assicurato attraverso organizzazioni la cui alta affidabilità è frutto delle competenze e delle capacità tecnico-organizzative che hanno nelle persone, nel loro lavorare assieme, e nel senso di responsabilità di tutti, il punto di riferimento e il valore essenziale.

Il lavoro, in quanto dimensione fondamentale attraverso la quale le persone realizzano sé stesse in relazione con gli altri, ha bisogno di esprimersi in un contesto lavorativo motivante, che assicuri condizioni di lavoro adeguate, generatore di reale benessere, non solo economico, per gli individui e per la collettività.

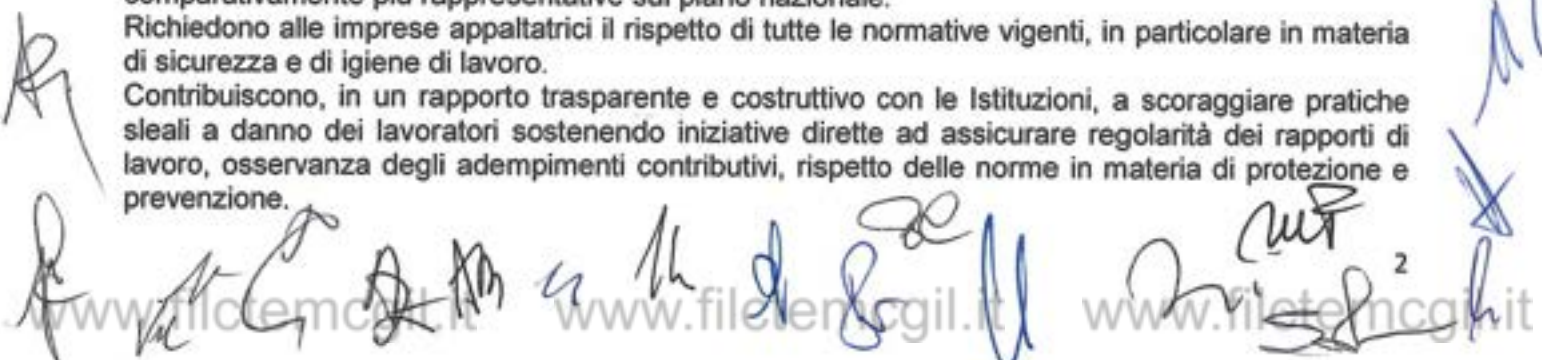
TUTELA E QUALITÀ DEL LAVORO IN TUTTA LA FILIERA COINVOLTA DALLE ATTIVITÀ AZIENDALI

Le imprese del settore elettrico assicurano, anche attraverso la contrattazione collettiva a livello di settore e aziendale, condizioni di lavoro e di remunerazione adeguate, che soddisfino le aspirazioni delle persone nella loro vita lavorativa.

Si impegnano affinché anche ai lavoratori delle imprese appaltatrici siano riconosciuti i trattamenti previsti dai CCNL dei settori in cui le stesse operano, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Richiedono alle imprese appaltatrici il rispetto di tutte le normative vigenti, in particolare in materia di sicurezza e di igiene di lavoro.

Contribuiscono, in un rapporto trasparente e costruttivo con le Istituzioni, a scoraggiare pratiche sleali a danno dei lavoratori sostenendo iniziative dirette ad assicurare regolarità dei rapporti di lavoro, osservanza degli adempimenti contributivi, rispetto delle norme in materia di protezione e prevenzione.



MERCATO DEL LAVORO, FORMAZIONE, COMPETENZE, OCCUPABILITA'

Acquisire e aggiornare le migliori competenze, professionali e personali, è un valore per le persone e per le imprese del settore elettrico, a garanzia della attuale e futura impiegabilità.

Le imprese e i sindacati del settore elettrico sono impegnate a mettere a disposizione delle persone, in tutto l'arco della loro vita lavorativa, strumenti contrattuali e condizioni di lavoro che, assicurando apprendimento continuo e opportunità di formazione, consentano di essere sempre in linea con l'evoluzione del settore e del mondo del lavoro (Upskilling/ Reskilling).

Si impegnano altresì ad attivare le più ampie e fattive collaborazioni (nel settore, nella filiera e nei territori in cui operano, con le competenti istituzioni) con l'obiettivo di espandere le opportunità di occupazione sia per i giovani con un valido curriculum scolastico ma ancora privi di esperienza lavorativa, sia per le persone in condizioni di svantaggio nella ricerca di una occupazione.

A tal fine promuovono l'adozione, il consolidamento e la sperimentazione delle migliori soluzioni che consentano di dare concretezza alle finalità condivise.

Più in particolare, promuovono la realizzazione di programmi di apprendistato, che hanno costituito nell'esperienza del settore uno strumento valido ed efficace per l'inserimento dei giovani in azienda, per la costruzione di solide basi di competenza professionale, in un contesto di occupazione stabile.

Le iniziative di formazione duale consentono inoltre di integrare la formazione scolastica e accademica, con la formazione in azienda e l'esperienza in campo, attivando un percorso virtuoso di integrazione tra il sistema educativo e il mondo delle imprese così da mettere in atto percorsi formativi sempre più correlati alle effettive esigenze del mercato del lavoro.

In questa fase di transizione, in cui tecnologia assume un ruolo centrale, particolare attenzione si rivolge ad un incremento dei profili cosiddetti STEM (Science - Technology - Engineering - Mathematics), sia per promuovere lo sviluppo della cultura tecnico-scientifica sia per incoraggiare una più significativa presenza nel settore elettrico di giovani donne impegnate in percorsi di studio e professionali tradizionalmente maschili.

Le imprese e le organizzazioni sindacali del settore elettrico promuovono la realizzazione di percorsi ed esperienze formative che, con le finalità sopra evidenziate e in collaborazione con gli Organismi bilaterali di settore e di azienda, consentano di mettere a frutto il diritto che è in capo ad ogni singola persona alla formazione, diritto in grado di consentire continuità di lavoro presente e futuro.

In tal senso ed in considerazione delle opportunità offerte dagli strumenti digitali, un ruolo non marginale possono esercitare i percorsi di autoapprendimento per il miglioramento delle proprie competenze, supportati da una preventiva valutazione e condivisione degli obiettivi formativi con le esigenze aziendali anche in una logica di sviluppo a medio-lungo termine.

Le imprese e le organizzazioni sindacali del settore elettrico considerano un valore lo scambio e il confronto tra persone di diverse generazioni; l'impegno di persone con maggiore esperienza e competenze in qualità di formatori può costituire un ulteriore tassello per garantire una efficace circolarità dei saperi all'interno delle imprese e dell'intera filiera.

Nell'attuale contesto di transizione economico-sociale e culturale, per favorire circolarità e contaminazione dei saperi, è fondamentale collaborare e coinvolgere esperti, studiosi, istituti formativi o altre organizzazioni pubbliche e/o private nella elaborazione e creazione di eventi e momenti formativi che coinvolgano le comunità in cui operano le imprese del settore e che aiutino a comprendere le dinamiche evolutive del mondo del lavoro.

PARTECIPAZIONE, INCLUSIONE, BENESSERE E PRODUTTIVITA'

Le imprese e le organizzazioni sindacali del settore elettrico riconoscono che la partecipazione – in forma individuale e collettiva – è la modalità attraverso la quale si esprime la cultura del settore

elettrico e sulla quale si intende costruire il suo futuro, in spirito di collaborazione e non di antagonismo tra le parti.

Promuovere sempre più la condivisione e la responsabilizzazione sugli obiettivi aziendali, da parte di tutti, crea valore aggiunto per le imprese e per le persone che vi lavorano.

La partecipazione a tutti i livelli, e nelle forme che già oggi consentono di attivare un dialogo aperto e costruttivo, sarà ulteriormente rafforzata nell'ambito di sistemi di relazioni industriali condivisi.

Le Parti riconoscono che, in questo nuovo contesto di trasformazione del lavoro e della relazione tra l'azienda e le persone, partecipazione, benessere – in un modello "integrato" - motivazione e la responsabilità, rappresentano componenti essenziali del lavoro strettamente correlate tra loro e che in azione sinergica favoriscono la piena espressione delle persone ed impattano positivamente sui risultati.

La contrattazione e definizione del Premio di Risultato, in tale ottica, rappresenta un importante momento in cui le Parti si confrontano sulla qualità degli obiettivi/ indicatori, che non possono essere mai essere raggiunti a discapito del benessere psico-fisico delle persone, della sicurezza e dell'ambiente anche dei territori in cui le imprese si muovono.

I risultati perseguiti devono essere intrinsecamente sostenibili sia per le persone coinvolte, in una logica di ingaggio, responsabilizzazione ed attenzione alle persone, sia per il territorio e l'ecosistema in cui si opera.

Le imprese e le organizzazioni sindacali del settore elettrico contrastano ogni forma di discriminazione sul lavoro fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Sono consapevoli che per assicurare un ambiente inclusivo e privo di pregiudizi, in cui ciascuna persona possa riconoscersi ed esprimere le proprie potenzialità, è necessario disegnare percorsi che favoriscano il rispetto delle persone, ne valorizzino la diversità, e consentano la conciliazione dell'impegno di lavoro con gli altri momenti della vita. Ciò anche al fine di attrarre, trattenere e valorizzare le persone per la loro capacità di apportare innovazione e contribuire a generare valore nelle diverse fasi del loro ciclo di vita.

Una organizzazione in grado di realizzare la migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro potrà favorire, ad esempio, la creazione di strumenti e pratiche di genitorialità condivisa anche nella ripartizione degli impegni familiari, contribuendo anche al superamento del divario di genere.

Il perseguimento degli obiettivi aziendali non può essere mai essere perseguito a discapito del benessere psico-fisico e dell'equilibrio tra vita e lavoro di ciascuna persona e della comunità lavorativa nel suo complesso.

In questo contesto una regolamentazione del diritto alla disconnessione, è uno strumento utile per favorire l'adozione e il consolidamento di regole di comportamento coerenti con le nuove modalità di lavoro.

CULTURA E COMPORTAMENTI PER LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DELLE PERSONE NEL LAVORO

Le imprese e le organizzazioni sindacali del settore elettrico si impegnano affinché sia garantita l'integrità fisica e morale delle persone che lavorano nel settore, inteso come eco-sistema produttivo complessivo in cui operano anche le imprese appaltatrici.

Collaborano, nell'ambito del proprio ruolo e responsabilità, per assicurare ambienti di lavoro vivibili e sicuri, in cui ciascuno si senta libero di esprimersi, e protetto nei confronti di ogni genere di minacce, molestie o intimidazione.

Consapevoli del livello di attenzione e della qualità dei risultati ottenuti sui temi della salute e della sicurezza, anche grazie ai costruttivi confronti che si svolgono nelle sedi bilaterali stabilite, condividono la necessità di continuare a lavorare assieme affinché le regole e le procedure per lavorare in sicurezza si consolidino nei comportamenti agiti.

La competenza tecnica e la conoscenza della normativa, il corretto utilizzo delle leve e degli strumenti messi a disposizione, e la consapevolezza del potenziale impatto dell'azione di ciascuno

sulla sicurezza degli altri, sono l'essenza di un approccio responsabile nell'esecuzione del lavoro che si vuole promuovere e sostenere.

A tal fine un ruolo di rilievo è in capo ai Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA) che, adeguatamente formati, possano svolgere, di concerto con i Rappresentanti sindacali e le competenti strutture aziendali, un ruolo di promozione nella educazione alla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche nei confronti del personale delle imprese che operano in appalto, affinché l'obiettivo zero infortuni rappresenti un traguardo per tutti.

È obiettivo comune promuovere il miglioramento delle procedure di lavoro, anche attraverso l'adozione di programmi e strumenti che promuovano la raccolta di dati e informazioni, di modo che da una dettagliata analisi delle osservazioni di sicurezza, infortuni e mancati infortuni possano emergere soluzioni per la prevenzione dei rischi ed evitare che tali eventi si verifichino nel futuro.

Le persone e i team coinvolti in gravi infortuni saranno oggetto di una particolare attenzione, oltre che di iniziative formative mirate al fine di ripristinare condizioni di fiducia, e per garantire pieno reintegro e continuità lavorativa delle persone più direttamente coinvolte in coerenza con le loro capacità e caratteristiche professionali.

In un'ottica di effettiva tutela della salute e della sicurezza delle persone, sarà oggetto di specifica attenzione la valutazione dei carichi di lavoro, la gestione degli orari, la fruizione dei riposi.

Al fine di interpretare un ruolo decisivo nel diffondere una solida cultura della sicurezza in tutti i territori, le Imprese e le Organizzazioni sindacali del settore elettrico si impegnano a collaborare e ad essere fattore di stimolo affinché si realizzi un effettivo e proficuo interscambio di conoscenze ed esperienze tra mondo delle imprese e mondo della scuola e della ricerca.

È condivisa inoltre la necessità di adottare le migliori misure di prevenzione e protezione considerata l'impresa come un ecosistema complessivo in cui tutti gli attori in gioco - compresi i fornitori e le imprese terze - sono impegnati nella realizzazione dei programmi di miglioramento e di sensibilizzazione sulle tematiche di sicurezza in cui ognuno è responsabile della propria e dell'altrui salute e sicurezza.

Le imprese del settore elettrico sono impegnate a mettere a disposizione dei fornitori e delle imprese appaltatrici le esperienze e gli strumenti adottati nel settore per promuovere il miglioramento degli standard di sicurezza, ivi compresa la valorizzazione dell'esperienza sul campo dei colleghi più esperti e i progetti che favoriscono il cambiamento dei comportamenti.

In tale ambito sarà promossa anche l'adozione di tecnologie e soluzioni innovative in grado di ridurre i rischi per la salute e la sicurezza senza perdere di vista il miglioramento continuo dei processi e degli obiettivi aziendali.

ELETTRICITA' FUTURA

UTILITALIA

ENERGIA LIBERA

ENEL

GES GSE

SOGIN

TERNA

Alberghini
Pedullani
Alberghini

Alberghini

Alberghini

FILCTEM

FLAEI

UILTEC

Alberghini
Alberghini
Alberghini
Alberghini
Alberghini

Alberghini

Allegato all'art.15 "Apprendistato"

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
PROGETTI FORMATIVI RIFERITI ALLE QUALIFICHE
INDICATE ALL'ART. 15 CCNL DEI LAVORATORI ELETTRICI**

Qualifica corrispondente a mansioni di categoria A1

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

Qualifica corrispondente a mansioni di categoria BSS

- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Assistente con compiti di maggior rilievo"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Assistente tecnico di generazione con compiti di maggior rilievo"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Assistente di Reti di distribuzione con compiti di maggior rilievo"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Assistente tecnico con compiti di maggior rilievo di progettazione e/o preventivazione e/o realizzazione e/o manutenzione impianti (es. infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici, ecc)"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Assistente Data Development and Engineering con compiti di maggior rilievo"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Assistente tecnico HSEQ con compiti di maggior rilievo"

Qualifica corrispondente a mansioni di categoria B1

- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Impiegato di concetto"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto tecnico" di Distribuzione
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto tecnico" di Generazione
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto tecnico-commerciale" di Distribuzione
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto commerciale"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto amministrativo"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto servizi"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto informatico"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto conduzione impianti di produzione"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto progettazione e realizzazione impianti"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto ricerca"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto tecnico fonti rinnovabili"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto analisi energetiche"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto dispacciamento"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto radiochimica e analisi ambientali"
- Progetto formativo per la Qualifica di destinazione "Addetto alla Radioprotezione/Caratterizzazione radiologica"

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Qualifica corrispondente a mansioni di categoria CS

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




Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Assistente con compiti di maggior rilievo



Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Assistente con compiti di maggior rilievo
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Competenze linguistiche — Competenze digitali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	<p>I contenuti formativi del programma di <i>formazione tecnico professionale</i> sono articolati in:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Moduli formativi finalizzati all'acquisizione delle competenze tecnico professionali specifiche dell'Area funzionale di destinazione dell'apprendista – Moduli di sviluppo di soft skills
Metodologia didattica	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento-sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.</p>

 Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Assistente tecnico di generazione con compiti di maggior rilievo

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Assistente tecnico generazione con compiti di maggior rilievo
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	<p>Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale. Nello specifico per l'area O&M si prevede quanto segue.</p> <p><u>Area Manutenzione:</u> Acquisire la conoscenza del funzionamento delle centrali elettriche, in particolare quelle a tecnologia a Ciclo combinato. Acquisire le conoscenze/competenze relative alle fasi procedurali ed operative della gestione appalti. Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle attività di progettazione, manutenzione e conduzione impianti. Acquisire conoscenze/competenze relative ai principali tool e piattaforme digitali a disposizione dell'area tecnica (Maintenance/Operation). Acquisire le conoscenze delle principali normative in materia di sicurezza sul lavoro.</p> <p><u>Area Operations:</u> Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle attività di conduzione impianti Acquisire le conoscenze/competenze relative alle fasi procedurali ed operative dei transitori programmabili o accidentali nella conduzione degli impianti di generazione. Acquisire conoscenze/competenze relative al mercato dell'energia e relativa regolamentazione. Acquisire conoscenze/competenze sugli oneri degli impianti di generazione nei confronti del gestore della rete oltre che sul documento di regolamentazione di riferimento (Codice di Rete). Acquisire conoscenze/competenze relative ai principali tool e piattaforme digitali a disposizione dell'area tecnica (Maintenance/Operation). Acquisire le conoscenze delle principali normative in materia di sicurezza sul lavoro.</p>
<p>Aree dei contenuti a carattere trasversale di base</p> <p><i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali

	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze linguistiche — Strumenti e supporti informatici – Digital tools
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi del programma di <i>formazione tecnico professionale</i> sono articolati in:</p> <p><u>Area Manutenzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Caratteristiche tecniche di costruzione e funzionali di impianti /apparecchiature /sistemi di automazione e sistemi di telecontrollo – Gestione di progetti impiantistici – Appalti (redazione specifiche tecniche e gestione operativa dei contratti) - Contract Management – Organizzazione cantieri e lavorazioni complesse in cantiere – Politiche e standard aziendali di manutenzione impianti e macchinari – Pianificazione attività di manutenzione impianti (accidentale, correttiva e ordinaria) – Tecniche di assemblaggio/smontaggio/rimontaggio macchinari e di ricondizionamento macchinari – Analisi KPI ed elaborazione progetti d'investimento per miglioramento affidabilità e performance d'impianto – Sap processi – Ruolo e assunzione di responsabilità – Rapporti interpersonali e gestione risorse – Elementi di tecniche Project management – Specifiche procedure aziendali in materia di sicurezza connesse all'impiego – Norme di legge e procedure aziendali in materia di tutela ambientale. <p><u>Area Operations:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Caratteristiche tecniche di costruzione e funzionali di impianti /apparecchiature /sistemi di automazione e sistemi di telecontrollo – Analisi ed elaborazione KPI su affidabilità e performance degli impianti (sbilanciamenti, indisponibilità, ecc) – Gestione ed elaborazione dei dati di esercizio di un impianto – Pianificazione gestione ed attuazione delle principali fasi transitorie programmabili nella conduzione di impianti di generazione (norme di tipo "A"), con particolare focus sugli impianti CCGT) – Gestione ed attuazione delle norme e procedure di operation legate ai disservizi accidentali di impianto (norme di tipo "B") – Pianificazione attività di operation durante la manutenzione degli impianti (accidentale, correttiva e ordinaria) – Gestione dei rapporti con energy management – Conoscenza ed attuazione del Codice di Rete – Dichiarazione dei dati tecnici di impianto verso EMI e Tema; – Comprensione, redazione e aggiornamento di documenti specifici di operation (Norme, Istruzioni Operative, Prescrizioni) – Comprensione di documenti progettuali di carattere generale e/o specifico (P&ID, fluogrammi di processo, logiche impiantistiche) – Ricerca ed identificazione eventi rilevanti all'interno dello storico eventi di impianto – Ruolo e assunzione di responsabilità

[Handwritten signatures and initials in the bottom left corner]

[Handwritten signature in the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

	<ul style="list-style-type: none"> - Rapporti interpersonali e gestione risorse - Elementi di tecniche Project management - Specifiche procedure aziendali in materia di sicurezza connesse all'impiego <p>Norme di legge e procedure aziendali in materia di tutela ambientale</p>
Metodologia didattica	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento-sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.</p>

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

www.filctemcgil.it

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Assistente tecnico di reti di distribuzione con compiti di maggior rilievo

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Assistente tecnico di reti di distribuzione con compiti di maggior rilievo
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze tecnico/professionali per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area funzionale di inserimento/destinazione, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale.
<p>Aree dei contenuti a carattere trasversale di base</p> <p><i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Competenze linguistiche — Competenze digitali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	<p>I contenuti formativi del programma di <i>formazione tecnico professionale</i> sono articolati in:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Moduli formativi finalizzati all'acquisizione delle competenze tecnico professionali specifiche dell'Area funzionale di destinazione dell'apprendista quali: <ul style="list-style-type: none"> — conoscenza di tutti i processi lavorativi specifici della distribuzione — conoscenze/competenze per la gestione delle procedure informatiche dell'area tecnica — competenze digitali (etica digitale , IOT, Big data, cyber security, fibra ottica, smart grids, ecc) — conoscenze/competenze per la gestione delle attività di progettazione, manutenzione e conduzione impianti, esecuzione lavori — conoscenze delle principali normative in materia di sicurezza sul lavoro — prevenzione del rischio elettrico — aspetti gestionali ed applicativi delle PRE

	<ul style="list-style-type: none"> - Aspetti applicativi della normativa sulla sicurezza e sul cantiere - la centralità del cliente nel settore elettrico (customer journey <p>✓ Moduli di sviluppo di soft skills</p>
Metodologia didattica	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento-sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.</p>


Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Assistente tecnico con compiti di maggior rilievo di progettazione e/o preventivazione e/o realizzazione e/o manutenzione impianti (es. infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici , ecc)

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Assistente tecnico con compiti di maggior rilievo di progettazione e/o preventivazione e/o realizzazione e/o manutenzione impianti (es. infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici , ecc)
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione e della qualifica da conseguire, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di project management — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici — Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali e nel contesto in cui opera — Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
Contenuti tecnico professionali	<ul style="list-style-type: none"> – Normativa e Procedure aziendali inerenti la sicurezza sul lavoro e nei cantieri – Metodologie e tecniche di sviluppo e progettazione impianti (elementi di base) – Tecniche di realizzazione/installazione di impianti (elementi di base) – Procedure di gestione contratti di appalto/subappalto – Software applicativi per la progettazione/realizzazione di impianti – Metodi di pianificazione e monitoraggio delle attività (elementi di base di project management)
Metodologia didattica	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, training on the job.</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e</p>

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Assistente Data Development and Engineering con compiti di maggior rilievo

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	*Assistente Data Development and Engineering con compiti di maggior rilievo *
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione e della qualifica da conseguire, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale.
Contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> saranno definiti, a seconda dell'ambito di destinazione, con riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contenuti tecnologici <ul style="list-style-type: none"> - Prodotti Office: Excel, Access, Outlook, Power Point, Word - Tools di collaborazione aziendale (Teams, Jira, Confluence) - Sistemi distribuiti: Sviluppo e deploy di Containers ed orchestrazione attraverso Kubernetes. - Principali sistemi di Business Intelligence: SAP BW, SAP Business Object, Tibco Spotfire, Qlik - Sistemi operativi (in ambito distribuito): piattaforma Windows, Linux - Ecosistemi Cloud: AWS, Azure, Salesforce e SCP (Sap Cloud Platform) - Linguaggi di programmazione: Java, Javascript, Scala, C++, R, Python - Regole base per la definizione di Basi Dati - Regole base per la gestione delle identità digitali - Data Base: Oracle, SQL Server, MySQL, MongoDB - Ecosistema Hadoop (Cloudera): Map Reduce, Kudu, Hive, Sqoop, Spark, HBase, Oozie etc. • Contenuti di processo <ul style="list-style-type: none"> - Processi di Generazione Convenzionale, Generazione Rinnovabile, Energy Management, Distribuzione, Mercato dell'energia e dei servizi a valore aggiunto,

	<p>Approvvigionamenti, Amministrazione, Pianificazione e Controllo, Gestione Risorse Umane, Regolazione e Business Development</p> <ul style="list-style-type: none"> - Processi del ciclo di gestione del SW e dei sistemi, includendo le tecniche di valutazione tecnica dei lavori ed il contesto di riferimento nei processi ICT
<p>Metodologia didattica</p>	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job.</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema.</p> <p>Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa.</p> <p>Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività.</p> <p>Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazioni on the job.</p> <p>Il percorso può prevedere l'inserimento sia in contesti di attività di manutenzione e gestione dei sistemi sia in contesti progettuali, anche a livello globale attraverso il coinvolgimento in gruppi di lavoro internazionali.</p>



Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Assistente tecnico HSEQ con compiti di maggior rilievo

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Assistente tecnico HSEQ con compiti di maggior rilievo
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	<p>Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale. Nello specifico per l'area HSEQ si prevede quanto segue.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fornire la formazione obbligatoria in ambito salute e sicurezza sul lavoro secondo quanto disposto dalla normativa vigente - D.Lgs. 81/08. • Acquisire conoscenze relative alla gestione dei rischi, emergenze, misure di prevenzione e protezione collegate al contesto produttivo e ai rischi specifici di settore • Acquisire le conoscenze/competenze in materia di gestione ambientale di una centrale termoelettrica con riferimento alla normativa vigente e agli standard e certificazioni applicabili. • Acquisire la conoscenza del funzionamento delle centrali elettriche in particolare quelle con tecnologia a Ciclo combinato Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle procedure informatiche dell'area tecnica. • Acquisire conoscenze ed elementi fondamentali sui sistemi di gestione per l'Ambiente, per la Salute e Sicurezza, per la Qualità, per l'Energia, per l'Anticorruzione.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Competenze linguistiche — Strumenti e supporti informatici – Digital Tools

<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi del programma di <i>formazione tecnico professionale</i> sono finalizzati all'acquisizione delle competenze tecnico professionali specifiche dell'Area funzionale di destinazione dell'apprendista, e nello specifico per l'ambito HSEQ prevedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Moduli formativi in materia di Salute e Sicurezza obbligatori secondo la normativa vigente - Moduli formativi in materia ambientale - Moduli formativi riguardanti il sistema di gestione integrato Salute, Sicurezza, Ambiente, Qualità, Energia e Anticorruzione - Modulo di sviluppo di competenze trasversali
<p>Metodologia didattica</p>	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa.</p> <p>Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.</p>