

Con evidenziazione modifiche rispetto al testo originario dell'art. 28 ("Assenze - Permessi e brevi congedi - Cariche pubbliche - Aspettativa), CCNL 24 luglio 2001

Art. 28

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.
3. Al lavoratore potranno essere concessi congedi per eventi e cause particolari e per la formazione, secondo quanto previsto dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive modificazioni ed integrazioni, da definire a livello aziendale.
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, il lavoratore ha diritto ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabile come ferie, senza decurtazione della retribuzione.

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.
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.

Protocollo sulle Azioni Sociali

10. Si rinvia allo specifico Protocollo allegato al presente CCNL.

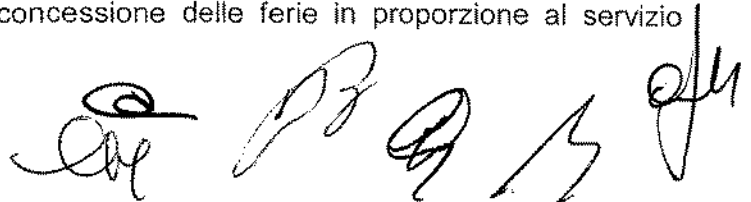
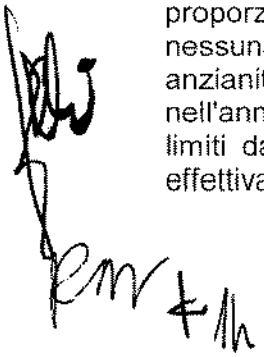
Art. 29

Ferie

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo 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.
2. Dal computo dei suddetti giorni viene escluso il sabato che, agli effetti delle ferie, è considerato giornata non lavorativa, nel caso di ripartizione dell'orario di lavoro in cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì.
3. Nel fissare l'epoca del periodo di riposo, l'Azienda tiene conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.
4. Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie, né la sostituzione di esse con compenso alcuno. Il lavoratore che, nonostante l'assegnazione delle ferie, non usufruisca delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno, né al recupero negli anni successivi.
5. Nel caso di provate esigenze di servizio o su esplicita richiesta del lavoratore, le ferie possono essere fruite fino al 30 aprile dell'anno successivo.
6. La risoluzione del rapporto, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate in proporzione ai mesi di servizio prestati.
7. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.
8. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui nel periodo delle ferie stesse sopraggiunga un'infermità di natura tale da comportare un ricovero ospedaliero pari a 24 ore, regolarmente certificato, anche di un solo giorno, ovvero una malattia non inferiore a giorni 3. Detto periodo di malattia si computa dal giorno in cui perviene all'unità di appartenenza del lavoratore, nell'arco del normale orario di lavoro, la comunicazione dell'insorgenza della malattia stessa. Resta ovviamente inteso che i giorni di interruzione delle ferie per effetto della malattia o del ricovero non comportano automatico prolungamento del programmato periodo di ferie.

DICHIARAZIONI A VERBALE

- 1) Ferie nel primo anno di assunzione - Ai lavoratori regolati dal Contratto vengono accordati, nell'anno solare di assunzione, tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi dell'anno stesso intercorrenti tra la data della assunzione medesima ed il 31 dicembre immediatamente successivo.
Inoltre, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga prima del compimento del primo anno di servizio, si detrae dall'ammontare del trattamento di "fine lavoro" di competenza del lavoratore licenziato l'importo corrispondente ai dodicesimi di ferie da lui fruiti in più rispetto ai mesi di effettivo servizio prestati.
- 2) Computo ferie in caso di assenze nel corso dell'anno - Le ferie sono concesse al lavoratore in proporzione al servizio prestato nell'anno. Tuttavia, in linea di correttezza, non è da apportare nessuna decurtazione al numero di giorni di ferie spettanti al lavoratore in relazione alla sua anzianità, ove i periodi di assenza dal servizio per malattia non superino complessivamente nell'anno i mesi sei. Superato tale periodo, resta affidato alle Aziende valutare se ed entro quali limiti dare applicazione al principio della concessione delle ferie in proporzione al servizio effettivamente prestato.



- 3) Spettanza ferie in caso di ripartizione orario di lavoro su sei giorni - Qualora la ripartizione dell'orario di lavoro settimanale sia in sei giorni, il periodo di ferie spettante ai lavoratori viene così stabilito:
- 22 ~~24~~ 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 26 giorni lavorativi.
- 4) Festività infrasettimanali cadenti in periodo di ferie – Le festività infrasettimanali cadenti in periodo di ferie non vengono computate come giornate di ferie .

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten mark]

[Handwritten signature] *[Handwritten initials]* *[Handwritten initials]* *[Handwritten initials]* *[Handwritten initials]*

Art. 31

Tutela della maternità/paternità

1. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.
2. Peraltro, le Aziende riconoscendo il valore sociale della maternità garantiranno alla lavoratrice durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro dovuta a gravidanza e puerperio la corresponsione del 100% della retribuzione del mese precedente a quello di inizio di detta astensione.
3. Sono fatte salve le vigenti condizioni di miglior favore derivanti da precedente contrattazione collettiva di livello nazionale.

[Handwritten signature]
1h

[Handwritten signature]

Con evidenziazione modifiche rispetto al testo originario dell'art. 30 ("Diritto allo studio"), CCNL 24 luglio 2001

Art. 30

Diritto allo studio

1. Ai lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, Università, statali parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali verranno concessi permessi retribuiti in misura da concordarsi aziendali.
2. Sono fatte salve le discipline aziendali vigenti alla data di entrata in vigore del presente CCNL; **fermo restando, ai fini più specifici attinenti la formazione dei lavoratori, quanto previsto all'art. 11 del presente CCNL.**

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

corrisposti, ove esistenti, gli assegni "ad personam" per "riduzione orario", nonché le indennità fisse mensili.

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

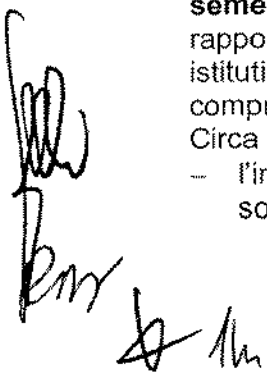
DICHIARAZIONI A VERBALE

- 1) Assegni "ad personam" - Si chiarisce che i cosiddetti assegni "ad personam" in atto nei confronti di alcuni lavoratori seguiranno le sorti delle corresponsioni dalle quali traggono origine (esempio: assegni di merito, indennità particolari, livelli salariali di categoria, ecc.).
- 2) Ex supplementi dei minimi ed Aumenti biennali/scatti di anzianità "ad personam" - Vale quanto specificatamente stabilito nell'art. 36 ("aumenti periodici di anzianità").
- 3) Passaggio di categoria a seguito di mutamento mansioni - In tutti i casi di passaggio definitivo in categoria superiore, il lavoratore ha diritto al minimo di stipendio o paga stabilito per tale categoria, e alla relativa ex indennità di contingenza conservando in cifra gli aumenti periodici di anzianità e gli importi "ad personam" a titolo di ex "supplementi minimi" e di ex "aumenti biennali/scatti di anzianità" già acquisiti; vengono invece assorbiti sino alla concorrenza della differenza fra i due minimi di stipendio o paga gli importi "ad personam" ex "livelli salariali di categoria" (soppressi dal 1992), gli aumenti di merito, nonché gli altri assegni "ad personam", salvo che, per questi ultimi, sia specificatamente previsto il loro "non assorbimento" in caso di passaggio di categoria.
- 4) Retribuzione per festività infrasettimanali non lavorate - Si ribadisce che la retribuzione mensile (paga o stipendio e contingenza mensile) costituisce il corrispettivo per tutte le giornate di lavoro ordinario prestato dal dipendente senza diritto da parte di questi a compenso alcuno per le festività infrasettimanali non lavorate.
- 5) ERI - Si chiarisce che sono parte integrante dello stipendio o paga gli importi corrisposti a titolo di ex elementi retributivi integrativi (ERI) ai sensi dei precedenti contratti collettivi.
- 6) Importi in cifra - Per effetto dell'individuazione dell'importo dei minimi e dell'ex indennità di contingenza in misura unica a livello di CCNL, le eventuali differenze rispetto a dette voci di retribuzione così come risultanti dalle precedenti contrattazioni di livello nazionale saranno conservate in cifra non assorbibile ai lavoratori in servizio alla data di stipula del CCNL 24 luglio 2001. Tali importi rientrano nel concetto di retribuzione così come definito dal comma 1 del presente articolo.
- 7) Corresponsione "una tantum" - Ai lavoratori in forza alla data del **1° luglio 2006**, 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° luglio 2005 al 31 dicembre 2005 (secondo semestre 2005)**, 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




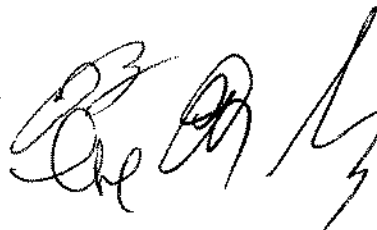

- in caso di passaggio di categoria nel corso **del secondo semestre 2005**, gli importi da corrispondere saranno pro quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente la categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore ai 15 giorni;
- in caso di assunzione nel corso **del secondo semestre 2005** (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 **annuo complessivo** rapportato a **6 42**) 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 secondo semestre 2005** l'"una tantum" sarà corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione;
- per i contratti di inserimento l'"una tantum" verrà corrisposta in proporzione ai mesi interi di servizio prestato, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

8) **Incremento economico con decorrenza dal 1° gennaio 2006** - Le Parti si danno atto che la prima tranches di incremento economico riveste, limitatamente al periodo che va dal 1° gennaio 2006 al 30 giugno 2006, natura di elemento distinto della retribuzione ("EDR rinnovo contrattuale"). Tale EDR è escluso dalla base di calcolo del TFR ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale ed è quindi comprensivo degli stessi.

Tale "EDR rinnovo contrattuale" viene corrisposto per 6 mensilità ai lavoratori in forza alla data del 1° luglio 2006, ai quali verrà erogato in proporzione ai mesi interi di servizio prestato. Le modalità di erogazione di detto emolumento sono quelle di cui al precedente punto 7. A partire dal 1° luglio 2006, tale corresponsione diventa parte integrante del minimo tabellare .

A scioglimento della riserva di cui all'accordo sindacale di settore del 24 gennaio 2006, riguardante l'indennità di vacanza contrattuale (IVC) di cui al comma 8 dell'art. 3 ("assetto contrattuali") del presente CCNL, le Parti si danno atto che le intese sottoscritte tengono conto e sono comprensive, ad ogni effetto, anche di detta indennità.


 km
 A
 An

Con evidenziazione modifiche rispetto al testo originario dell'art. 32 ("Malattia, infortuni e cure termali"), CCNL 24 luglio 2001

Art. 32

Malattia, infortuni e cure termali

Conservazione del posto

1. Nel caso di assenza per malattia regolarmente accertata e tale da costituire impedimento alla prestazione di servizio, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi. Si considera prosecuzione del periodo di malattia quella che intervenga non oltre 30 giorni dalla cessazione della malattia precedente. Nel computo del predetto periodo di 12 mesi non si tiene conto delle assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley o a degenze ospedaliere.
2. Il diritto alla conservazione del posto viene comunque meno quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga il limite di 18 mesi di assenza (32 mesi nel caso di malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley) entro l'arco massimo di 36 mesi consecutivi. Nel computo dei predetti limiti non si tiene conto dei periodi di degenza ospedaliera.
3. Superati i periodi previsti dai precedenti commi, per la conservazione del posto e durante i quali decorre l'anzianità, al lavoratore che ne faccia richiesta potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita con decorrenza dell'anzianità, fino ad un massimo di 12 mesi.
4. Qualora l'assenza per malattia abbia a protrarsi oltre i periodi indicati al 1° o 2°, ed al 3° comma del presente articolo, il rapporto di lavoro può essere risolto su iniziativa dell'Azienda o su richiesta del lavoratore. In entrambi i casi il lavoratore ha diritto alle normali indennità di fine lavoro, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Qualora non avvenga la risoluzione del rapporto trascorsi i termini suddetti, il rapporto di lavoro rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Trattamento economico

6. Al lavoratore, non in prova, assente per malattia viene corrisposta durante i periodi di assenza di cui al comma 1 l'intera retribuzione per un periodo di 12 mesi, elevati a 18 mesi in caso di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley o a degenze ospedaliere.
7. Per i periodi di assenza di cui al comma 2, viene corrisposta la retribuzione intera fino al raggiungimento del limite di 18 mesi (per il cui computo sono utilmente considerati anche i periodi di degenza ospedaliera). Nel caso di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley – anche se non comportanti ricovero ospedaliero - la retribuzione viene corrisposta nella misura intera fino al limite massimo di 24 mesi e nella misura del 70% della retribuzione, come definita dal comma 1 dell'art. 35 ("*struttura retributiva*"), per un ulteriore periodo massimo di 8 mesi.
8. Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro od a malattia contratta a causa di servizio, la retribuzione intera spetta al lavoratore sino alla guarigione clinica (e cioè fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si sono stabilizzati), ed il relativo periodo non è computato ai fini del raggiungimento dei limiti di cui ai precedenti commi 1° e 2°.
9. **Ferma restando la disciplina legislativa vigente in materia, il trattamento economico di malattia ed infortunio di cui al presente articolo, verrà assicurato mediante integrazione delle indennità corrisposte dagli istituti assicuratori, che saranno anticipate dall'azienda alle normali scadenze retributive**
10. Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato, nei casi di erogazione delle indennità da parte degli Istituti assicuratori, al riconoscimento della



malattia o dell'infortunio da parte degli Istituti stessi ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze per malattia nonché alla presentazione della documentazione prevista dalle normative vigenti in materia.


11. 9- Quanto il lavoratore abbia diritto di percepire per atti assicurativi, di previdenza o assistenziali, anche di legge, sarà computato in conto del trattamento di cui sopra, fino al limite dell'intera retribuzione e l'eventuale eccedenza sarà corrisposta al lavoratore.

Comunicazione dell'assenza, certificazione e controlli

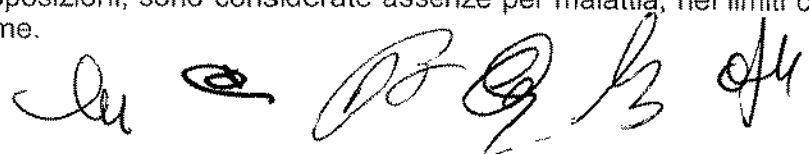
12. 10- Fermo restando quanto stabilito dall'art. 28 ("assenze - permessi e brevi congedi - cariche pubbliche - aspettativa") in materia di giustificazione dell'assenza, l'incapacità lavorativa per malattia deve essere provata con certificato medico. Il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'Azienda, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, o dal proseguimento della stessa, il certificato medico attestante lo stato di malattia che costituisce impedimento alla prestazione lavorativa.
13. 44- Il lavoratore che, in relazione e durante il periodo della malattia, debba trasferirsi in località diversa dalla sua abituale residenza, deve darne preventiva comunicazione all'Azienda per gli opportuni controlli. **In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione Ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione**
14. 42- E' facoltà dell'Azienda far constatare in qualsiasi momento tale incapacità dai competenti organismi del Servizio sanitario nazionale nei termini e secondo le modalità previste dalle leggi vigenti.
Il lavoratore ha diritto di essere informato, mediante comunicazione scritta, dell'esito della visita medica cui l'Azienda lo abbia fatto sottoporre. A tal fine vale anche la copia del referto medico eventualmente rilasciata al lavoratore al momento della visita.
Qualora l'esito della visita di controllo indichi una prognosi inferiore a quella risultante dal certificato del medico curante del lavoratore, questi dovrà riprendere servizio entro il termine prescritto dal medico di controllo. In tale eventualità, se la prognosi del medico di fiducia è superiore a 20 giorni, il lavoratore può chiedere - entro tre giorni lavorativi dalla comunicazione dell'esito della visita di controllo e comunque non oltre la data di rientro stabilita dal medico di controllo - la nomina di un terzo medico individuato in accordo con l'Azienda. Nelle more della decisione il lavoratore non è tenuto a riprendere servizio fino alla scadenza della prognosi più lunga ed il periodo di assenza viene ovviamente computato agli effetti del 1° e 2° comma del presente articolo.
15. 43- E' anche facoltà dell'Azienda far constatare - da parte di Enti pubblici o di Istituti specializzati di diritto pubblico - la capacità lavorativa del dipendente all'atto in cui egli si presenta al lavoro dopo il periodo di infortunio o malattia. L'Azienda darà comunicazione scritta al lavoratore dell'esito della visita medica cui lo abbia fatto sottoporre, limitandosi a notificargli la constatata sua capacità o incapacità al lavoro. In caso di disaccordo tra i predetti Enti pubblici od Istituti specializzati di diritto pubblico ed il medico di fiducia del lavoratore, le Parti - su richiesta avanzata dal dipendente entro tre giorni lavorativi dalla comunicazione dell'esito della visita medica cui è stato sottoposto - nomineranno di comune accordo un terzo medico. Nelle more della decisione il lavoratore non può riprendere servizio ed il tempo necessario per la decisione stessa viene computato agli effetti del 1° e 2° comma del presente articolo. Qualora la decisione del terzo medico non intervenga entro i termini previsti dal 1° o dal 2° comma del presente articolo, il rapporto di lavoro rimane sospeso fino alla decisione stessa, ma in caso di conferma definitiva della certificazione del medico di fiducia del lavoratore, attestante la sua capacità lavorativa, sarà reintegrata la retribuzione per il periodo di sospensione.

Cure termali

16. 44- Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Le assenze per cure termali, concesse ai sensi delle predette disposizioni, sono considerate assenze per malattia, nei limiti consentiti dalle disposizioni medesime.



Rm



Lu @ P B G B ofu

Situazioni particolari

17. 45. Per la somministrazione delle terapie emodialitiche verranno concessi permessi retribuiti esclusi comunque dal computo dei periodi di cui ai commi 1° e 2° del presente articolo.
18. 46. I casi di donazione di organi, debitamente certificati, sono considerati malattia a tutti gli effetti contrattuali.

DICHIARAZIONI A VERBALE

- 1) Trattamento lavoratori t.b.c. - Ove l'affezione tubercolare, in relazione alla quale sia avvenuto il ricovero o sia stata riconosciuta dall'INPS l'indispensabilità del ricovero stesso o della cura ambulatoriale, si protragga oltre il limite massimo previsto per la corresponsione della retribuzione di cui al 6° o 7° comma del presente articolo, l'Azienda corrisponderà al lavoratore che si trovi ancora ricoverato o nei confronti del quale permanga, a giudizio dell'INPS, l'indispensabilità del ricovero o della cura ambulatoriale, la retribuzione mensile - quale definita nell'art. 35 ("struttura retributiva") - nella misura pari al 70% fino ad un periodo massimo di 12 mesi.
Resta comunque garantito al lavoratore il diritto alla conservazione del posto, senza decorrenza di anzianità, fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione, nonché, in caso di rientro, alla utilizzazione con mansioni ed orario adeguati alle residue capacità lavorative, secondo quanto disposto dall'art. 10 della legge 6 agosto 1975, n. 419.
- 2) Limiti temporali espressi in mesi - I limiti temporali espressi in mesi nel presente articolo sono da intendersi tutti di 30 giorni ciascuno.
- 3) Interpretazione autentica, le Parti firmatarie del presente CCNL si danno atto che i trattamenti di malattia ed infortunio di cui al presente articolo già corrisposti in relazione al versamento della contribuzione di malattia nei confronti dell'INPS hanno carattere integrativo e di anticipazione delle prestazioni dovute per legge dal medesimo Istituto.

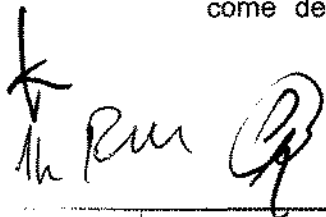


Con evidenziazione modifiche rispetto al testo originario dell'art. 35
("struttura retributiva"), CCNL 24 luglio 2001

Art. 35

Struttura retributiva

1. La retribuzione è composta dalla somma delle seguenti due voci:
 - stipendio o paga, costituito dai minimi di cui alla tabella riportata in calce al presente articolo e dai corrispettivi eventualmente spettanti a titolo di aumenti periodici di anzianità e di merito, nonché dagli importi "ad personam" riferiti agli ex istituti contrattuali dei supplementi dei minimi, aumenti biennali/scatti di anzianità, dei livelli salariali di categoria;
 - ex indennità di contingenza.
2. A tutti gli effetti, lo stipendio e la paga giornaliera ed oraria si ottengono dividendo lo stipendio e la paga mensile, rispettivamente, per 25 e 167. Per determinare il valore giornaliero ed orario dell'indennità di contingenza, si divide l'indennità di contingenza mensile, rispettivamente, per 26 e per 172,9.
3. In aggiunta alla retribuzione, vengono corrisposti i seguenti emolumenti:
 - tredicesima e quattordicesima mensilità, disciplinate dall'art. 37 ("tredicesima e quattordicesima");
 - elemento distinto della retribuzione (EDR), pari a £ 20.000/€10,33 di cui al Protocollo 31 luglio 1992.
4. Inoltre, al verificarsi dei presupposti fissati negli articoli del presente Contratto, è prevista l'erogazione delle seguenti indennità/compensi:
 - turno/semiturno
 - ore notturne
 - reperibilità
 - mancato preavviso spettante in caso di spostamento del riposo settimanale
 - mancato riposo settimanale in giorno domenicale almeno 1 settimana ogni 4
 - ore viaggio
 - mancata esecuzione lavoro programmato
 - rischio cassa/maneggio danaro
 - utilizzo del certificato di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore di 1° grado
 - lavori sotto tensione
 - utilizzo del certificato di qualificazione per l'esecuzione di saldature
 - capo formazione
 - lavori gravosi
 - bilinguismo
 - guida
 - lavoro festivo e straordinario
 - ore ordinarie domenicali turno/semiturno
 - assegni "ad personam"
5. Lo stipendio o la paga, l'indennità di contingenza e le altre indennità ed i compensi espressamente previsti dal presente Contratto sono fissati al lordo delle imposte e delle trattenute di legge e di Contratto e vengono corrisposti a mensilità posticipate, al netto delle imposte e trattenute stesse, nonché delle trattenute per multe, sospensioni ed assenze ingiustificate.
6. Durante il periodo della fruizione delle ferie, oltre alla "retribuzione", così come definita al comma 1 del presente articolo, continuano ad essere



corrisposti, ove esistenti, gli assegni "ad personam" per "riduzione orario", nonché le indennità fisse mensili.

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





DICHIARAZIONI A VERBALE

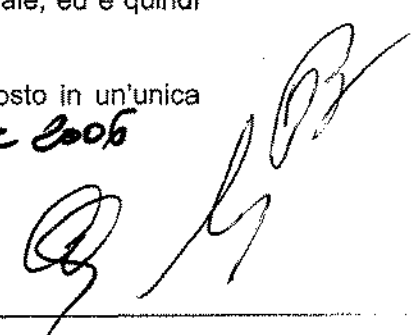
- 1) Assegni "ad personam" - Si chiarisce che i cosiddetti assegni "ad personam" in atto nei confronti di alcuni lavoratori seguiranno le sorti delle corresponsioni dalle quali traggono origine (esempio: assegni di merito, indennità particolari, livelli salariali di categoria, ecc.).
- 2) Ex supplementi dei minimi ed Aumenti biennali/scatti di anzianità "ad personam" - Vale quanto specificatamente stabilito nell'art. 36 ("aumenti periodici di anzianità").
- 3) Passaggio di categoria a seguito di mutamento mansioni - In tutti i casi di passaggio definitivo in categoria superiore, il lavoratore ha diritto al minimo di stipendio o paga stabilito per tale categoria, e alla relativa ex indennità di contingenza conservando in cifra gli aumenti periodici di anzianità e gli importi "ad personam" a titolo di ex "supplementi minimi" e di ex "aumenti biennali/scatti di anzianità" già acquisiti; vengono invece assorbiti sino alla concorrenza della differenza fra i due minimi di stipendio o paga gli importi "ad personam" ex "livelli salariali di categoria" (soppressi dal 1992), gli aumenti di merito, nonché gli altri assegni "ad personam", salvo che, per questi ultimi, sia specificatamente previsto il loro "non assorbimento" in caso di passaggio di categoria.
- 4) Retribuzione per festività infrasettimanali non lavorate - Si ribadisce che la retribuzione mensile (paga o stipendio e contingenza mensile) costituisce il corrispettivo per tutte le giornate di lavoro ordinario prestato dal dipendente senza diritto da parte di questi a compenso alcuno per le festività infrasettimanali non lavorate.
- 5) ERI - Si chiarisce che sono parte integrante dello stipendio o paga gli importi corrisposti a titolo di ex elementi retributivi integrativi (ERI) ai sensi dei precedenti contratti collettivi.
- 6) Importi in cifra - Per effetto dell'individuazione dell'importo dei minimi e dell'ex indennità di contingenza in misura unica a livello di CCNL, le eventuali differenze rispetto a dette voci di retribuzione così come risultanti dalle precedenti contrattazioni di livello nazionale saranno conservate in cifra non assorbibile ai lavoratori in servizio alla data di stipula del CCNL 24 luglio 2001. Tali importi rientrano nel concetto di retribuzione così come definito dal comma 1 del presente articolo.
- 7) Corresponsione "una tantum" - Ai lavoratori in forza alla data del **1° luglio 2006**, 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° luglio 2005 al 31 dicembre 2005 (secondo semestre 2005)**, 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 ~~settembre~~ **ottobre 2006**



- in caso di passaggio di categoria nel corso **del secondo semestre 2005**, 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 secondo semestre 2005** (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 **annuo complessivo** rapportato a 6 42) 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 secondo semestre 2005** l'"una tantum" sarà corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione;
- per i contratti di inserimento l'"una tantum" verrà corrisposta in proporzione ai mesi interi di servizio prestato, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

8) **Incremento economico con decorrenza dal 1° gennaio 2006** - Le Parti si danno atto che la prima tranches di incremento economico riveste, limitatamente al periodo che va dal 1° gennaio 2006 al 30 giugno 2006, natura di elemento distinto della retribuzione ("EDR rinnovo contrattuale"). Tale EDR è escluso dalla base di calcolo del TFR ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale ed è quindi comprensivo degli stessi.

Tale "EDR rinnovo contrattuale" viene corrisposto per 6 mensilità ai lavoratori in forza alla data del 1° luglio 2006, ai quali verrà erogato in proporzione ai mesi interi di servizio prestato. Le modalità di erogazione di detto emolumento sono quelle di cui al precedente punto 7. A partire dal 1° luglio 2006, tale corresponsione diventa parte integrante del minimo tabellare .

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

RINNOVO CONTRATTO ELETTRICI

	Scala parametrica	Una tantum	Aumento minimi con due decimali			
			Decorrenze			
			gen-06 (1)	lug-06	gen-07	Totale
QS	413,5	563,00	68,63	65,20	56,62	190,45
Q	362,5	494,00	60,17	57,16	49,64	166,97
As sup.	310,0	422,00	51,45	48,88	42,45	142,78
AS	285,0	388,00	47,30	44,94	39,02	131,26
A1 Sup	270,0	368,00	44,81	42,57	36,97	124,35
A1	254,0	346,00	42,16	40,05	34,78	116,99
BS sup	238,5	325,00	39,59	37,61	32,66	109,86
BS	225,0	307,00	37,34	35,48	30,81	103,63
B1 sup	211,0	288,00	35,02	33,27	28,89	97,18
B1	198,0	270,00	32,86	31,22	27,11	91,19
B2 sup	180,0	245,00	29,88	28,38	24,65	82,91
B2	162,0	221,00	26,89	25,54	22,18	74,61
CS	135,0	184,00	22,41	21,29	18,49	62,19
C1	115,0	157,00	19,09	18,13	15,75	52,97
C2	100,0	137,00	16,60	15,77	13,69	46,06

Una Tantum: **328**, con parametro medio pari a **241**

Aumento medio a regime: **111** euro (**40 + 38 + 33**), con parametro medio pari a **241**

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*
[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

(1) La prima tranches di incremento economico riveste, limitatamente al periodo che va dal 1° gennaio 2006 al 30 giugno 2006, natura di elemento distinto della retribuzione ("EDR rinnovo contrattuale"), in conformità a quanto previsto dalla D.V. n. 8 all'art. 35 del CCNL. A partire dal 1° luglio 2006, tale corresponsione diventa parte integrante del minimo tabellare

Sostituisce integralmente il testo dell' art. 38 (trattamento turnisti e semiturnisti), CCNL 24 luglio 2001


Art. 38
Trattamento Turnisti e Semiturnisti

1. Rimangono in vigore i trattamenti in atto.
Entro il 30 giugno 2007 saranno definite a livello aziendale eventuali modifiche/armonizzazioni dei trattamenti in atto, tenuto conto delle specificità presenti nelle imprese di settore. Le Parti effettueranno una valutazione complessiva della materia entro il dicembre 2007, propedeutica alla negoziazione per la realizzazione di una normativa di settore, da concludersi entro la vigenza del presente CCNL.







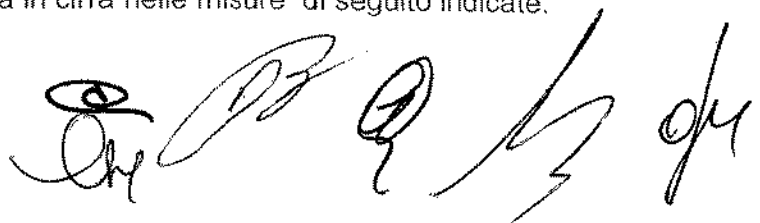
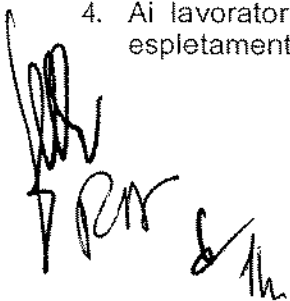
Art. 39 Reperibilità

Definizione e articolazione

1. In relazione alle esigenze del servizio, i lavoratori possono essere chiamati, con comunicazione scritta, a rendersi reperibili fuori del normale orario di lavoro ed a fornire, pertanto, all'Azienda le notizie atte a rintracciarli perché prestino sollecitamente la loro opera, ove questa necessiti.
2. La reperibilità può essere richiesta:
 - a) secondo articolazioni settimanali, da contenersi di norma una settimana su quattro, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, in ragione di 5 giorni, eccettuati i giorni di riposo, ferie e festività di cui all'art. 27 ("giorni festivi e riposi – festività soppresse") del presente Contratto, ferma restando peraltro la possibilità di cui al 3° comma del presente articolo; **eventuali situazioni diverse saranno esaminate, su richiesta sindacale, a livello aziendale, secondo le prassi in atto.**
 - b) per singole giornate della settimana e precisamente:
 - b.1) per ciascuna delle giornate settimanali di normale attività lavorativa;
 - b.2) per il sesto giorno della settimana, in relazione alla distribuzione dell'orario settimanale in cinque giorni. La reperibilità per il sesto giorno può essere richiesta anche in aggiunta a quella di cui al precedente punto a);
 - b.3) per le giornate festive di cui all'art. 27 ("giorni festivi e riposi – festività soppresse") del presente Contratto;
 - c) in sede aziendale potranno essere previste forme di reperibilità per frazione della giornata di normale attività lavorativa e/o forme orarie previo accordo con le competenti Organizzazioni sindacali.
3. La reperibilità a periodi alterni di durata settimanale può anche essere richiesta, secondo turni che prevedano impegno di reperibilità di durata superiore a cinque giorni consecutivi. Resta fermo che in tali casi, qualora il lavoratore reperibile nel settimo giorno sia chiamato a svolgere prestazioni per un numero di ore pari o superiore a quattro, il giorno di riposo compensativo, da concedersi a norma della prima Dichiarazione a Verbale annessa all'art. 27 ("giorni festivi e riposi – festività soppresse"), sarà libero da impegni di reperibilità.

Trattamento economico

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 € 12,76 con decorrenza 1° giugno 2007 € 13,26
Sesto giorno (giornaliera)	Importo in cifra pari a € 30,99
Festivo (giornaliera)	Importo in cifra pari a € 51,13

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

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

Trattamenti complementari per interventi effettuati

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

* * *

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

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

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

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

Adeguate protezione - permessi aggiuntivi

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

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





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

Reperibilità speciale

- 10.9. Nei confronti dei lavoratori ai quali sia richiesto di prestare un servizio di "reperibilità speciale" - da effettuare cioè nelle immediate vicinanze di una diga, secondo quanto prescritto dall'art. 15 del DPR 1° novembre 1959, n. 1363 - compete, per ogni giornata di effettivo espletamento del servizio, un'indennità in cifra fissa secondo modalità che saranno regolate da specifici accordi di secondo livello secondo la prassi in atto. **Le Parti confermano, per tale forma di reperibilità, ai sensi della premessa dell'art. 26 del presente CCNL, le discipline collettive, ivi comprese le specifiche previsioni su pause, riposi giornalieri e settimanali, già vigenti anche a livello aziendale.**

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.

Con evidenziazione modifiche rispetto al testo originario dell'art. 40 ("indennità"), CCNL 24 luglio 2001

Art. 40

Indennità

Indennità rischio cassa /maneggio danaro

1. Ai cassieri ed ai commessi di cassa a contatto col pubblico che abbiano continuativamente maneggio o responsabilità di denaro con responsabilità diretta in caso di errore finanziario, è corrisposta mensilmente una indennità pari al 5,50% della retribuzione mensile. I predetti lavoratori devono versare cauzione o analoga garanzia finanziaria e gli interessi derivanti dalla cauzione restano a loro beneficio. Detta indennità spetta anche ai lavoratori chiamati a sostituire temporaneamente il personale in argomento nella misura dello 0,50% del valore della retribuzione mensile per ogni giorno di effettiva sostituzione nel mese, fino ad un compenso massimo corrispondente al 5,50% della retribuzione stessa.
2. Al lavoratore che, pur svolgendo in prevalenza altre mansioni, abbia frequente maneggio o responsabilità di denaro, è corrisposta una adeguata indennità da concordarsi con il lavoratore stesso, eventualmente assistito dalle RSU.

Indennità per l'utilizzo del certificato di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore

3. Ai lavoratori ai quali le Aziende richiedano per lo svolgimento delle proprie mansioni il possesso del certificato di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore di 1° grado, viene corrisposta, per ogni giornata di presenza in servizio, un'indennità nella misura del 3% del minimo tabellare giornaliero della categoria di appartenenza. Restano salve le misure delle percentuali in atto per detta indennità nei confronti dei lavoratori in forza alla data di stipula del presente CCNL 24 luglio 2001.

Indennità lavori sotto tensione

4. In quanto in possesso di abilitazione AT1 o AT2 per lo svolgimento di lavori sotto tensione sulla rete AT, in conformità al decreto ministeriale 9 giugno 1980, oppure di abilitazione MT1 e MT2 per lo svolgimento di lavori sotto tensione sulla rete MT, in conformità al decreto ministeriale 13 luglio 1990, n. 442, è riconosciuta agli interessati un'indennità pari al 25% del valore giornaliero del minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore per ogni giornata di presenza in servizio. Le abilitazioni di cui sopra, in conformità ai decreti sopracitati, possono, inoltre, essere rilasciate con riferimento ad un ambito di competenze più limitato, in tal caso è corrisposta agli interessati un'indennità pari al 6,5% del valore giornaliero del minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore per ogni giornata di presenza in servizio.
Le indennità di cui sopra sono cumulabili, qualora ne ricorrano i presupposti, con l'indennità lavori gravosi di cui al presente articolo.

Indennità per l'utilizzo di certificati di qualificazione per l'esecuzione di saldature

5. Ai lavoratori delle Aziende cui è richiesta l'acquisizione ed il mantenimento della validità di certificati di qualificazione per determinati procedimenti di

Handwritten initials: RR, RR

Handwritten initials: RR

Handwritten initials: RR

Handwritten initials: RR

Handwritten initials: RR

Handwritten initials: RR

saldatura, rientranti nelle norme UNI di cui al decreto ministeriale 21 novembre 1972, è riconosciuta una indennità giornaliera di € 0,77 per ogni giornata di presenza in servizio, purché siano in possesso dei requisiti richiesti.

Indennità "Capo-formazione"

6. Ai lavoratori di categoria B2 superiore (o di B2 in assenza di altro lavoratore di B2 superiore) che svolgano, ove necessario, funzione di guida di altro personale ad essi affidato, per ogni giornata in cui il singolo interessato svolga effettivamente funzioni di preposto alla guida di formazioni nell'ambito dei nuclei/squadre di Distribuzione, è corrisposta una indennità giornaliera di £. 3.000/€ 1,55. Detta indennità, sempre nell'ambito della Distribuzione, spetta altresì ai dipendenti di categoria B2 superiore (o di B2 in assenza di altro lavoratore di B2 superiore) preposti alla guida di formazioni di: montatori cabine, giuntisti, pronto intervento, anche quando tali formazioni non siano inserite nei nuclei, nonché di formazioni addette alla manutenzione di impianti primari.

Indennità lavori gravosi

7. Restano confermate le discipline aziendali vigenti derivanti da precedente contrattazione collettiva nazionale in materia di indennità per lavori gravosi. Entro la vigenza del presente Contratto, le Parti verificheranno il permanere dei presupposti che hanno dato luogo all'istituzione dell'indennità stessa.

Indennità di bilinguismo

8. In materia di bilinguismo restano confermate, ove esistenti, le normative concordate per l'ambito territoriale della provincia di Bolzano.

Indennità di guida

9. Le Parti prendono l'impegno a rivedere l'istituto in occasione della definizione del nuovo sistema classificatorio del personale, continuandosi, nelle more, ad applicare le precedenti normative in atto.

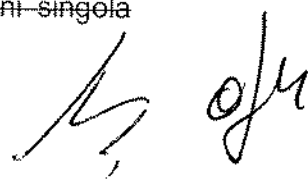
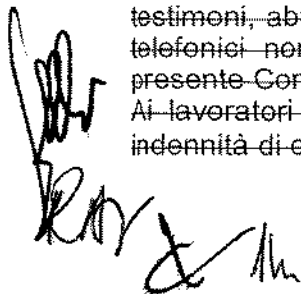
Dichiarazione a Verbale

- 1) **Indennità lavori sotto tensione** - Tenuto conto dell'evoluzione che potrebbe interessare le differenti tipologie di interventi effettuabili con la tecnica dei lavori sotto tensione e considerata la specificità della materia, le Parti riconoscono che a livello aziendale potranno essere stabilite modulazioni della misura dell'indennità lavori sotto tensione differenti e alternative rispetto a quanto previsto al comma 4 del presente articolo.

NORME TRANSITORIE

~~Le indennità corrisposte alla data di stipula del presente CCNL e non disciplinate dallo stesso CCNL (alta montagna, bicicletta, zona malarica, videoterminali, testimoni, abilitazione alla conduzione di generatori di vapore di 2° grado, centralinisti telefonici non vedenti) sono soppresse con decorrenza dalla data di stipula del presente Contratto.~~

~~Ai lavoratori interessati è conservato l'importo in cifra, percepito per ogni singola indennità di cui sopra, determinato:~~



~~per le corresponsioni mensili, sulla base dell'importo delle medie degli ultimi 12 mesi;~~

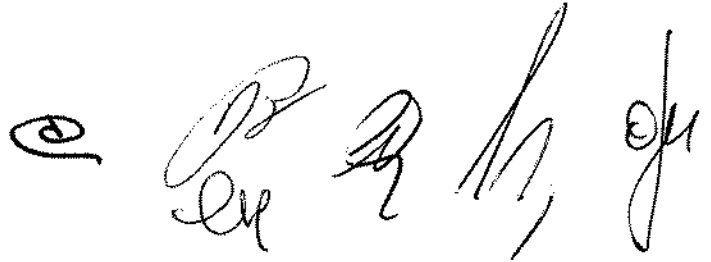
~~per le corresponsioni giornaliere, sulla base dell'importo risultante dalla media delle corresponsioni avvenute negli ultimi due anni.~~

~~Detto importo è utile ai fini del trattamento di fine rapporto (se riferito ad istituti indennitari già ricompresi nella retribuzione utile agli effetti del TFR).~~

~~Tale "ad personam" viene comunque automaticamente a cessare al momento dell'assegnazione di mansioni o del mutamento della situazione lavorativa che comporti il venire meno dei presupposti che avevano dato titolo al riconoscimento dell'indennità medesima.~~

~~Restano, comunque, salve le modalità di corresponsione "ad personam" delle ex indennità che sono state soppresse anteriormente alla data di stipula del presente Contratto.~~





Con evidenziazione modifiche rispetto al testo originario dell'art. 41 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno"), CCNL 24 luglio 2001

Art. 41

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.
3. Inoltre, il lavoro straordinario può essere effettuato - senza titolo al riposo compensativo - per far fronte ad imprevedibili esigenze non altrimenti sopperibili 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. 26 ("orario di lavoro") va compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 50% per le ore eccedenti le 38 settimanali, ad eccezione dei casi in cui vigeva un orario settimanale inferiore alle 38 ore. In tale ultima ipotesi, la situazione formerà oggetto di esame fra le Parti in sede aziendale. 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, a decorrere dal mese successivo all'entrata in vigore del presente CCNL, viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 40% fino alla scadenza del primo biennio di vigenza del Contratto; dopo tale data, detta maggiorazione sarà elevata al 20%.

Lavoro straordinario festivo

5. Si considera lavoro straordinario festivo:
 - a) quello compiuto nelle domeniche e negli altri giorni riconosciuti festivi a norma dell'art. 27 ("giorni festivi e riposi - festività soppresse") del presente Contratto, dal lavoratore addetto a mansioni per le quali il riposo cade di domenica.
Ogni ora di lavoro straordinario festivo di cui sopra viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60%;
 - b) quello compiuto, in relazione al turno di lavoro, in uno dei giorni considerati festivi (escluse le domeniche in quanto solamente tali, eccezion fatta per la Pasqua) a norma dell'art. 27 ("giorni festivi e riposi - festività soppresse") del presente Contratto, dal lavoratore addetto a lavori per i quali è consentito il riposo settimanale non di domenica.
Ogni ora di lavoro festivo di cui sopra viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60%.

Lavoro notturno - straordinario notturno - straordinario notturno festivo

6. Si considera lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato dal lavoratore tra le ore 20 e le 6.
7. E' considerato lavoro notturno agli effetti legali, con particolare riferimento al D.lgs. 26 novembre 1999, n.532, quello effettivamente prestato tra le ore 23 e le ore 6.
8. Nei confronti dei lavoratori notturni, di cui alla definizione contenuta nel citato D.lgs. n.66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, D.lgs. n. 532/1999, il periodo di

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

riferimento - ai sensi dell'art. 4 **13** ("durata **del lavoro notturno**" della prestazione") dello stesso decreto - sul quale calcolare il limite delle 8 ore nelle 24 ore, è calcolato come media su base annuale.

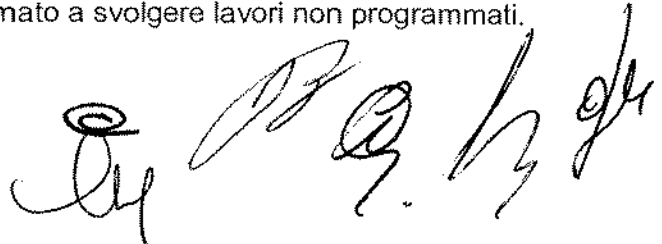

9. Ogni ora di lavoro notturno non in turno prestata, anche eccezionalmente, dal lavoratore in regime di lavoro ordinario in giorni non festivi, viene compensata con un'indennità pari alla maggiorazione del 50% sulla retribuzione oraria.
10. Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestata dal lavoratore in giorno feriale viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60%.
11. Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestata dal lavoratore in giorno riconosciuto festivo a norma dell'art. 27 ("*giorni festivi e riposi - festività soppresse*") viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 75%.
12. Le maggiorazioni retributive e le riduzioni di orario previste nel presente Contratto, sia a titolo specifico per il lavoro notturno che in generale, attuano le indicazioni contenute **nell'art. 13, comma 2, del citato D.lgs n. 66/2003** ~~nell'art. 7, comma 1 del D.lgs. n. 532/1999.~~

*
*
*

13. Le varie percentuali di maggiorazione previste dal presente articolo non sono cumulabili.
14. Non è riconosciuto né compensato il lavoro straordinario, festivo, notturno, che non sia stato ordinato dall'Azienda.
15. Salvo giustificati motivi di impedimento, il lavoratore è tenuto a compiere, nei limiti consentiti dalla legge, il lavoro straordinario, festivo, notturno **e ferme restando le cause di esclusione previste dalle vigenti disposizioni legislative.**
16. Le Aziende comunicheranno, secondo le prassi in atto, alle OSL stipulanti, il numero di ore di straordinario complessivamente effettuate.
17. **Fermo restando quanto previsto dall'art. 17 comma 5, lett. a) del D.lgs. n. 66/2003, per i lavoratori con funzioni direttive - escluso il personale addetto ad attività in turno/semiturno - o aventi possibilità di decisione autonoma in materia di tempi di lavoro, le Parti, in sede aziendale, definiranno eventuali diverse soluzioni per tenere conto delle prestazioni eccedenti l'orario normale contrattuale. Le Parti, durante il confronto, che dovrà esaurirsi entro 30 giorni, non assumeranno iniziative unilaterali.**

Dichiarazione a verbale

- 1) Compenso per il lavoro prestato in giorno festivo che non sia quello di riposo settimanale - Il lavoro prestato, eccezionalmente o in relazione al turno di lavoro, in giorno festivo che non sia quello di riposo settimanale va compensato con la retribuzione oraria maggiorata del 60% (o del 75% se trattasi di lavoro straordinario notturno) senza la concessione del giorno di festa sostitutivo.
- 2) Estensione di talune disposizioni contenute nell'art. 39 ("reperibilità") al personale non reperibile - Quanto previsto dai commi 7, 8 e 9 dell'articolo 39 ("*reperibilità*") si applica anche nei confronti del personale non reperibile chiamato a svolgere lavori non programmati.



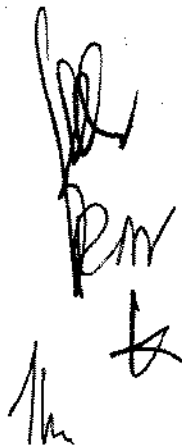
Con evidenziazione modifiche rispetto al testo originario dell'art. 42 ("trasferimenti"), CCNL 24 luglio 2001

Art. 42

Trasferimenti

1. Fermo restando la decorrenza stabilita dal comma 10 del presente articolo, il trasferimento di un lavoratore in altro Comune può avvenire per motivate ragioni di servizio o su richiesta dello stesso accolta dall'Azienda.
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, normalmente con congruo preavviso, comunque non inferiore a trenta giorni.
3. Entro 10 giorni dalla comunicazione, il lavoratore ha facoltà di opporsi. Entro i successivi 20 giorni, la Direzione aziendale, sentito l'interessato, eventualmente assistito dalla RSU, valuta le motivazioni del ricorso e decide sul merito del provvedimento.
4. In caso di trasferimenti collettivi, vale a dire di gruppi di lavoratori, l'Azienda ne darà comunicazione alle competenti Organizzazioni sindacali con congruo e tempestivo preavviso al fine di esaminare e definire congiuntamente gli eventuali problemi connessi.
5. Il lavoratore che non accetta il trasferimento mantiene il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso nel caso in cui l'Azienda dovesse addivenire alla risoluzione del rapporto di lavoro.
6. Il lavoratore trasferito:
 - conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze, anche in natura, legate a condizioni locali o a particolari prestazioni in atto presso l'unità di provenienza e che non ricorrano nella nuova destinazione;
 - acquisisce, presso la nuova sede di lavoro, indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o legate a specifiche prestazioni.
7. I trattamenti spettanti al lavoratore trasferito per ragioni di servizio in altro Comune, qualora la nuova sede di lavoro disti almeno 30 Km da quella di provenienza, sempre che si riscontri un apprezzabile maggior disagio rispetto al domicilio⁽¹⁾ dell'interessato, e ciò comporti comunque un significativo incremento della distanza tra il proprio domicilio e la nuova sede di lavoro, sono i seguenti:

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



- a) nei casi di trasloco nella località ove si trova la nuova sede di destinazione, ove l'Azienda non possa provvedere direttamente all'alloggio, verrà concordata tra l'Azienda e il lavoratore eventualmente assistito, su sua richiesta, dalla RSU, una indennità mensile pari alla differenza del canone, per un alloggio di caratteristiche (ed ubicazione analoghe) a quello abitato nella località di provenienza e comunque nei limiti delle effettive esigenze del nucleo familiare, prevedendo come limite massimo di riferimento le quotazioni delle locazioni abitative desunte dagli accordi definiti in sede locale fra le organizzazioni della proprietà edilizia e le organizzazioni dei conduttori maggiormente rappresentative. Nel caso in cui non fossero disponibili dati specifici per alcune località, si procederà per analogia adattando i dati disponibili delle localizzazioni più simili a quelle da valutare, **ovvero sulla base delle quotazioni delle locazioni immobiliari abitative desumibili dalle banche dati dei principali centri nazionali di analisi del mercato immobiliare nazionali e territoriali.**

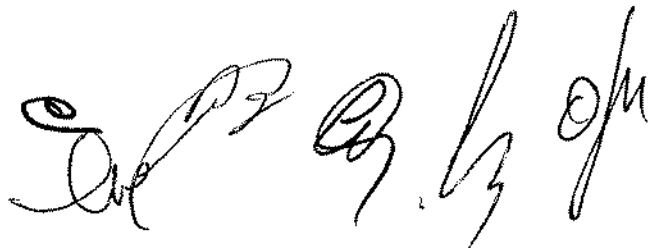
Analogo criterio sarà adottato nel caso in cui il lavoratore acquisti un alloggio nella località ove si trova la nuova sede di destinazione e/o nel caso in cui il lavoratore sia proprietario di alloggio nella sede di provenienza.

Tale indennità verrà corrisposta per un periodo di 7 anni e verrà aggiornata dopo 4 anni in relazione alle eventuali rivalutazioni del canone.

Nelle Aziende con più di 150 dipendenti, l'indennità di cui sopra potrà essere erogata in forma di "una tantum", in misura corrispondente al valore attuale (al tasso convenuto tra Azienda e Organizzazioni sindacali) dell'importo mensile dell'indennità di alloggio come sopra determinato e l'eventuale aggiornamento avverrà dopo 4 anni dal trasloco. L'indennità in forma di "una tantum" verrà proporzionalmente recuperata per successivo trasferimento in altro Comune (ferma restando, ricorrendone i presupposti, l'attribuzione di una nuova indennità alloggio per effetto di detto trasferimento) o per intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro;

- b) qualora il lavoratore non traslochi nella nuova sede di lavoro (non avendone l'obbligo), sarà corrisposto per ~~5 anni~~ **6 anni** un compenso, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, riferito alle "maggiori spese di viaggio", determinato sulla base delle tariffe dei mezzi pubblici di trasporto, ove esistenti, ovvero, sulla base dei valori dei rimborsi forfetari previsti in sede aziendale, da concordarsi con il lavoratore, eventualmente assistito, su sua richiesta, dalla RSU **ovvero dall'Organizzazione sindacale cui il lavoratore abbia conferito il mandato.**

Il trattamento complessivo di cui sopra sarà corrisposto in misura intera per i primi tre anni e, a partire dal 4° anno, secondo le seguenti percentuali: 85% quarto anno, 75% quinto anno, 65% sesto anno.

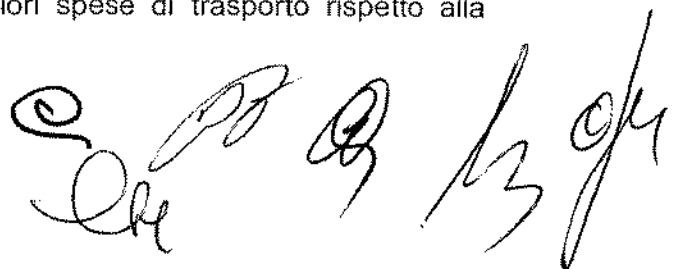
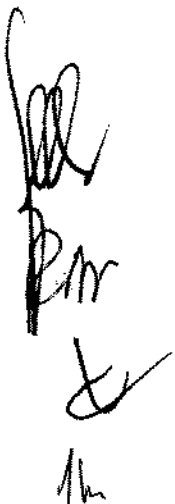


Il trattamento previsto dalla presente lettera b) sarà riconosciuto sempre che il pendolarismo giornaliero consenta il proficuo svolgimento della prestazione lavorativa contrattuale.

Per i compensi di cui alle lettere a) e b) l'Azienda potrà riconoscere una maggiorazione fino al 40% dei compensi medesimi in funzione dell'effettivo maggior disagio connesso con il trasferimento per ogni giornata di effettiva presenza in servizio per il lavoratore pendolare.

Il trattamento complessivo di cui alla presente lettera b) verrà rideterminato solo qualora il lavoratore si avvicini alla località ove si trova la nuova sede.

- c) l'erogazione, per un periodo di tre mesi, di un trattamento di trasferta, secondo le misure previste a livello aziendale;
 - d) il rimborso, in caso di trasloco, delle spese di viaggio per sé e i propri familiari nonché delle spese di trasporto degli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) comprensive degli eventuali oneri per assicurazione sul rischio connesso, previ opportuni accordi con l'Azienda;
 - e) il rimborso della somma eventualmente corrisposta a titolo di indennizzo per anticipata risoluzione, per effetto del trasloco, del contratto di affitto regolarmente registrato;
 - f) la corresponsione di una diaria di trasferimento equivalente ad una mensilità di retribuzione mensile. Qualora l'interessato si traslochi con la famiglia, sarà corrisposta, all'atto dell'effettivo trasferimento dei familiari e con la retribuzione in essere in quel momento, una diaria aggiuntiva equivalente ad un'ulteriore mensilità.
8. I trattamenti di cui alle lettere a) e b) del comma 7 sono tra loro alternativi e la durata complessiva della loro corresponsione a fronte di uno stesso trasferimento non può superare complessivamente i 7 anni.
 9. Al lavoratore trasferito a sua domanda e che traslochi, qualora la sede di destinazione sia ubicata in altro Comune e disti almeno 50 Km da quella di provenienza, compete, una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, solo il trattamento di cui alla lettera d) del comma 7.
 10. Quanto stabilito dal presente articolo annulla e sostituisce, con effetto dal 1° gennaio 2003, ogni accordo derivante da contrattazione collettiva di livello nazionale/aziendale esistente in materia, ferma restando la salvaguardia delle corresponsioni in corso - in base alle suddette regolamentazioni - alla predetta data. In ogni caso, per i trasferimenti con decorrenza successiva alla data di sottoscrizione del presente CCNL, verranno erogati i trattamenti di cui agli accordi collettivi richiamati qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore sopporti un effettivo maggior disagio e/o effettive maggiori spese di trasporto rispetto alla situazione preesistente.



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

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]