

Regime contrattuale
Elettricità

C.C.N.L. 5 marzo 2010

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 13

A.I. 18 aprile 2012

Acc. 18 febbraio 2013, art. 13

Acc. 18 febbraio 2013, allegato art. 13

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 28

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 34

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 57

Acc. 5 marzo 2010, art. 50

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 19

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 3

Acc. 18 febbraio 2013, art. 3

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 47

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 29

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 26

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 27

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 11

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 32

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 52

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 16

Acc. 18 febbraio 2013, art. 16

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 15

Acc. 18 febbraio 2013, art. 15

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 38

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 41

C.C.N.L. 5 marzo 2010, artt. 4 e segg.

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 31

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 49

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 20

C.C.N.L. 5 marzo 2010, artt. 21 e segg.

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 35

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 36

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 37

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 39

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 40

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 46

Acc. 18 febbraio 2013

C.C.N.L. 5 marzo 2010, artt. 24 e segg.

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 33

Acc. 18 febbraio 2013, art. 17

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 18

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 43

C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 48

Elettricità

Anzianità di servizio

Causale dell'assenza	Computabilità dell'assenza ai fini della maturazione di						
	Scatti	Ferie	Ex festività	Riposi annui	13.ma	14.ma	Tfr
Aspettativa per tossicodipendenti e familiari	no	no	no	no	no	no	no
Congedo matrimoniale	si	si	si	si	si	si	si
Ferie	si	si	si	si	si	si	si
Festività	si	si	si	si	si	si	si

Ex festività	si	si	si	si	si	si	si
Infortunio:							
- Comporto	si	si	si	si	si	si	si
Malattia:							
- Comporto	si	si	si	si	si	si	si
- Ulteriore aspettativa	no	no	no	no	no	no	no
Maternità:							
- Astensione obbligatoria	si	si	si	si	si	si	si
- Astensione facoltativa	si	no	no	no	no	no	si
Periodo di prova	si	si	si	si	si	si	si
Permessi RSU	si	si	si	si	si	si	si
Preavviso	si	si	si	si	si	si	si
Le frazioni di anno sono computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si considerano come mese intero.							
Computo anzianità frazione annua							

Apprendistato

Il *D.Lgs. n. 276 del 2003, artt. 47 e segg.*, ha apportato significative modifiche alla disciplina dell'apprendistato, già dettata dalle leggi n. 25 del 1955 e n. 56 del 1987.

Sono state introdotte 3 tipologie di contratto:

- apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione;
- apprendistato professionalizzante;
- apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In attesa dell'approvazione delle leggi regionali e provinciali in materia, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Per una dettagliata disamina della disciplina legale vedi la voce *Apprendistato*.

Per la disciplina interconfederale dell'apprendistato dal 26 aprile 2012 si veda l'*A.I. 18 aprile 2012*.

L'*Acc. 18 febbraio 2013* ha stabilito che viene meno il carattere sperimentale dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante.

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante le aziende con più di 10 dipendenti devono avere mantenuto in servizio con contratto a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 36 mesi precedenti. A tale fine

non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, nonché i contratti risolti durante o al termine del periodo di prova.

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per le qualifiche di cui in tabella, per il conseguimento delle cat. A1, B1 e CS e ha le seguenti durate:

Qualifiche	Categoria finale	Mesi
impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implicino responsabilità di identico livello	A1	26 (*)
impiegato di concetto; addetto tecnico/commerciale (anche contact center/amministrativo/informatico); addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti; addetto conduzione impianti; addetto tecnico fonti rinnovabili; addetto dispacciamento	B1	36
operatore qualificato perforazione; elettricista qualificato; elettricista qualificato CAT; manutentore qualificato stazioni, linee; manutentore qualificato produzione; addetto segreteria con mansioni d'ordine	CS	36

(*) 24 mesi per i lavoratori con laurea di 2° livello/specialistica coerente con la qualifica da conseguire.

In presenza di eventuali pregresse esperienze formative in azienda inerenti al profilo professionale da conseguire (es. tirocini formativi e di orientamento, stages, ecc.), ovvero qualora l'apprendista abbia avuto esperienze professionali analoghe a quelle oggetto del contratto, la durata potrà essere ridotta.

Inquadramento e retribuzione

Destinazione alla cat. A1

L'inquadramento di ingresso è il BS Super per i primi 18 mesi. Dal 19° mese, fermo restando l'inquadramento del primo periodo, viene corrisposta all'apprendista un'indennità (utile ai fini del TFR, che viene assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione), pari alla differenza tra minimo contrattuale integrato della categoria posseduta (di primo periodo) e quello corrispondente alla qualifica di destinazione.

Destinazione alla cat. B1

L'inquadramento di ingresso è il B2 per i primi 12 mesi. Dal 13° al 24° mese, l'inquadramento è inferiore di una categoria rispetto a quella di destinazione. Dal 25° mese l'inquadramento è quello del secondo periodo e viene corrisposta all'apprendista un'indennità (utile ai fini del TFR, che viene assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione), pari alla differenza tra minimo contrattuale integrato della categoria posseduta (di secondo periodo) e quello corrispondente alla qualifica di destinazione.

Destinazione alla cat. CS

L'inquadramento di ingresso è il C1 per i primi 23 mesi. Dal 24° mese, fermo restando l'inquadramento in C1, viene corrisposta all'apprendista un'indennità (utile ai fini del TFR, che viene assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione), pari alla differenza tra minimo contrattuale integrato della categoria posseduta (di primo periodo) e quello corrispondente alla qualifica di destinazione.

Ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante si cumulano i periodi di apprendistato svolti presso più datori di lavoro purché non siano separati da interruzioni superiori ad un anno e sempreché si riferiscano alle stesse attività.

Il periodo di prova ha la durata di 3 mesi, ridotta alla metà nel caso in cui l'apprendista nel corso di precedenti rapporti abbia frequentato corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire.

Per le ferie la disciplina è quella dei lavoratori qualificati.

Alla formazione sono destinate 80 ore medie annue di formazione professionalizzante mentre la formazione di base e trasversale, di offerta pubblica, sarà pari a 120 ore per il triennio, distribuita in 40 ore medie annue. In assenza di offerta pubblica, la formazione sarà erogata dall'azienda secondo le indicazioni fornite dall'accordo di rinnovo.

L'accordo definisce i profili formativi e un format di piano formativo.

In caso di malattia o infortunio, superato il periodo di prova, la conservazione del posto è pari ai seguenti giorni di calendario:

- 135 giorni (contratti fino a 26 mesi);
- 180 giorni (contratti fino a 36 mesi).

Tali termini sono complessivi, si applicano anche nei casi di più eventi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli.

Il trattamento economico è quello previsto per i lavoratori qualificati.

E' prevista la possibilità di prolungare la durata dell'apprendistato per un periodo corrispondente all'assenza dovuta a malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni (calcolati anche come sommatoria di brevi periodi), se le assenze sono tali da pregiudicare la realizzazione del piano formativo.

Il preavviso è di 15 giorni.

In caso di trasformazione del rapporto, il periodo di apprendistato viene computato nell'anzianità di servizio.

E' rimandata alla contrattazione aziendale la disciplina del premio di risultato, dell'assistenza sanitaria integrativa e della previdenza integrativa.

Fonti:

- C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 13;
- A.I. 18 aprile 2012
- Acc. 18 febbraio 2013, art. 13
- Acc. 18 febbraio 2013, allegato art. 13

Assenze e permessi

ASPETTATIVA	
a) per motivi personali	
Lavoratori	non in prova
Causali	problemi personali, valutabili discrezionalmente dall'azienda
Retribuzione	no
Durata	fino ad 1 anno.
b) per tossicodipendenza	
Lavoratori	tossicodipendenti e loro familiari
Causali	necessità di sottoporsi a cure riabilitative o di concorrere al programma terapeutico seguito dal tossicodipendente
Retribuzione	no
Durata	fino a 3 anni
c) per provvedimenti restrittivi della libertà personale	il ccnl prevede una specifica tutela. Vedi il C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 34

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, artt. 28, 34, 57

PERMESSI	nessuna specifica previsione
DIRITTO ALLO STUDIO	nessuna specifica previsione
LAVORATORI STUDENTI	nessuna specifica previsione

Assistenza integrativa

Con il C.C.N.L. 5 marzo 2010 le parti, nel riconoscere la crescente diffusione nel settore della copertura sanitaria integrativa attraverso fondi aziendali o altri strumenti, tra cui anche le convenzioni aventi ad oggetto specifici "pacchetti sanitari", hanno condiviso l'impegno ad assicurare l'accesso a tale copertura a tutti i lavoratori del settore, demandando a livello aziendale la definizione delle modalità che potranno tener conto delle esperienze finora maturate nel settore, anche in conformità dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento. Durante la vigenza contrattuale, le parti si incontreranno per una verifica congiunta sull'andamento della copertura sanitaria integrativa nel settore.

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 50

Assunzione

Forma dell'assunzione	L'azienda deve comunicare per iscritto al lavoratore: la data di inizio del rapporto di lavoro; l'inquadramento; il luogo di lavoro; il trattamento economico iniziale; la durata dell'eventuale periodo di prova.
Documenti richiesti al lavoratore	il ccnl ne indica alcuni a titolo esemplificativo. Vedi il <i>C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 19</i>
Esclusione dalle quote di riserva di cui all'art. 25, 2° comma, <i>L. n. 223/91</i>	quadri, personale dei gruppi A e B nonché quello per il quale è richiesta all'atto dell'assunzione una specializzazione

Fonti: *C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 19*

Congedo matrimoniale

Aventi diritto	lavoratori che contraggono matrimonio
Retribuzione	sì
Durata del congedo	15 giorni consecutivi di calendario

Fonti: *C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 28*

Congedo per la formazione

Nessuna specifica previsione

Contrattazione di secondo livello

CONTRATTAZIONE AZIENDALE	
Materie oggetto di contrattazione	materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal C.C.N.L. Gli accordi aziendali hanno durata triennale.
	Ai sensi di quanto stabilito dagli Accordi interconfederali Confindustria 28 giugno 2011 e Confservizi 21 dicembre 2011, possono essere stipulati accordi aziendali modificativi delle norme del contratto nazionale in materia di prestazione di lavoro, orario di lavoro ed organizzazione del lavoro.
	La contrattazione aziendale disciplina anche il premio di risultato, correlato a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, competitività, innovazione, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività nonché risultati legati all'andamento economico dell'impresa
Durata degli accordi	triennale

Fonti:

- C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 3
- Acc. 18 febbraio 2013, art. 3

Contratto di inserimento

Il *D.Lgs. n. 276 del 2003, artt. 54 e segg.*, disciplina l'istituto del contratto di inserimento, che ha sostituito il contratto di formazione e lavoro che, dalla data di entrata in vigore del *D.Lgs. n. 276 del 2003*, non può essere più stipulato..

L'*accordo interconfederale 11 febbraio 2004* ha introdotto una prima regolamentazione del contratto di inserimento per consentire ai datori di lavoro di tutti i comparti produttivi di applicare l'istituto. Tale disciplina ha carattere transitorio e sarà valida fino a quando sarà sostituita dalle specifiche intese raggiunte in sede di contrattazione collettiva di categoria.

Per una dettagliata disamina della disciplina legale vedi la voce *Contratto di inserimento*.

Dimissioni

PREAVVISO	
- Decorrenza	dalla metà o dalla fine di ciascun mese
- Durata	la metà dei termini previsti per il preavviso di licenziamento. Vedi <i>preavviso</i>

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 47

Ferie

Durata	- anzianità di servizio fino a 8 anni: 20 gg. lavorativi (22 giorni se l'orario settimanale è distribuito su 6 giorni); - anzianità di servizio superiore ad 8 anni: 1 ulteriore giorno per ogni anno di anzianità fino ad un massimo di 24 giorni (26 giorni se l'orario settimanale è distribuito su 6 giorni). Dal computo è escluso il sabato che, agli effetti delle ferie, si considera giornata non lavorativa, se la ripartizione dell'orario settimanale è fatta su cinque giorni, dal lunedì al venerdì.
Maturazione	per dodicesimi
Periodo di godimento	è concordato in sede aziendale. Le ferie comunque vanno godute nell'anno di maturazione o, al più tardi, entro il 30 aprile dell'anno successivo.
Retribuzione	sì
Richiamo in servizio	spetta il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio

Malattia intervenuta nel periodo di godimento	se comporta ricovero ospedaliero per almeno 24 ore o 3 giorni di prognosi interrompe le ferie.
---	--

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 29

Festività e festività soppresse

FESTIVITÀ	
Giorni festivi	Tutte le domeniche; 1° gennaio; 6 gennaio; il giorno di lunedì dopo Pasqua; 25 aprile; 1° maggio; 2 giugno; 15 agosto; 1° novembre; 8 dicembre; 25 dicembre; 26 dicembre; Santo Patrono del luogo ove si svolge il lavoro. Nelle giornate del 24 dicembre, 2 novembre, 31 dicembre e vigilia di Pasqua, il ccnl prevede che ai lavoratori siano lasciate libere le ore pomeridiane; se, per esigenze di servizio, ciò non è possibile, sono riconosciute 4 mezze giornate, anche cumulabili, della durata massima di 4 ore ciascuna da fruire entro il primo quadrimestre dell'anno successivo alla maturazione.
Trattamento economico per le festività	Per gli operai le singole giornate di festività sono ragguagliate ad 1/6 dell'orario settimanale; agli impiegati in caso di coincidenza di una festività con la domenica spetta un'ulteriore quota giornaliera della retribuzione.
FESTIVITÀ SOPPRESSE	
Giorni non più festivi	4 festività abolite dal combinato disposto della <i>legge n. 54/1977</i> , e del <i>D.P.R. n. 792/1985</i>
Trattamento sostitutivo	4 giorni di riposo compensativo
Maturazione	1/12 per ogni mese intero di servizio prestato
Modalità di godimento	entro il 30 aprile dell'anno successivo alla maturazione; se per comprovate esigenze di servizio non possono essere godute sono compensate con la normale retribuzione giornaliera.

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, artt. 26, 27

Formazione continua dei lavoratori

Si attua a livello aziendale si veda il *C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 11*

Fonti: *C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 11*

Infortunio sul lavoro

Comporto		
Durata del periodo di comporto	fino alla guarigione clinica, ovvero fino a quando l'INAIL eroga l'indennità per inabilità temporanea	
Trattamento economico		
Retribuzione	spetta l'intera retribuzione fino a guarigione clinica	
Indennità a carico INAIL	Giorni di assenza	Percentuale (*)
	1° giorno (giorno dell'infornuto)	-

	dal 2° al 4° giorno	-
	dal 5° al 90° giorno	60%
	dal 91° giorno	75%

(*) Aliquote riferite alla retribuzione giornaliera

Polizza Infortuni

Per i lavoratori non soggetti all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, le aziende devono provvedere 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 INAIL.

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, artt. 32, 52

Lavoro a tempo determinato

Ipotesi ammesse ai sensi del c.c.n.l.	sono individuate specificamente nel <i>C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 16</i>
Limiti numerici all'assunzione	non più dell'7% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'impresa. La percentuale è elevata al 9% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati nel <i>D.P.R. n. 218 del 1978</i>. In ogni caso resta ferma la possibilità di assumere fino a 5 lavoratori a termine. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra sono arrotondate all'unità superiore. I limiti indicati possono essere superati con accordo aziendale, nel limite massimo del 4% in media annua.

Fonti:

- *C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 16*
- *Acc. 18 febbraio 2013, art. 16*

Lavoro a tempo parziale

Forma dell'assunzione	Scritta ; vanno indicati l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno.
Orario di lavoro	L'azienda può variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa in presenza di eventi non programmabili e/o eccezionali, dandone preavviso ai lavoratori interessati 7 giorni prima (e comunque non meno di 72 ore prima). Le ore così prestate sono compensate con una maggiorazione del 20% sulla retribuzione oraria. Nel part-time verticale o misto sono ammesse anche clausole elastiche (relative alla variazione in aumento della durata della prestazione), con preavviso non inferiore a 72 ore. Le ore prestate in aumento, fino ad un massimo di 34 ore settimanali, sono compensate, entro i limiti del 15% della durata settimanale del part-time, con la maggiorazione del 20% della retribuzione oraria. Per le ore eccedenti tale limite la maggiorazione spettante è del 40% della retribuzione oraria. Le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate secondo le articolazioni orarie in atto nel settore non configurano una fattispecie di clausole flessibili.
Lavoro supplementare	

	con riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive è consentito il ricorso sia a prestazioni di lavoro supplementare che al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Tali prestazioni sono ammesse entro il limite massimo del 30% dell'orario annuo stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale. Le ore di lavoro supplementare effettuate entro il limite del 15% della durata settimanale del part-time sono retribuite come ore ordinarie, mentre quelle eccedenti tale limite - sempreché non ricorra la fattispecie del lavoro straordinario - sono pagate con una maggiorazione del 40% della retribuzione oraria.
Trasformazione del rapporto	In caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, questo può avere una durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale verticale od orizzontale e viceversa. Tali lavoratori possono inoltre revocare l'eventuale consenso prestato alle clausole elastiche e flessibili. Nel caso di lavoratori studenti, le aziende saranno disponibili a valutare le richieste di trasformazione.

Fonti:

- C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 15

- Acc. 18 febbraio 2013, art. 15

Lavoro ripartito (job sharing)

Il lavoro ripartito (o job sharing, o lavoro "a coppia") è disciplinato dal *D.Lgs. n. 276 del 2003, artt. 41 e segg.*

Con tale tipologia contrattuale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa.

Fermo restando il vincolo di solidarietà e salve diverse intese tra le parti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei confronti del datore di lavoro.

Per una dettagliata disamina della disciplina legale vedi la voce *Lavoro ripartito*.

Lavoro a turni

Orario di lavoro settimanale	40 ore (tale orario vale anche per i semiturnisti, come definiti nel <i>C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 26</i>)
ROL	160 ore annue. Il ccnl prevede una disciplina transitoria per le aziende che, al 24/7/2001, applicavano una ROL inferiore. Vedi il <i>C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 26</i>
Permessi speciali	

il ccnl riconosce permessi giornalieri aggiuntivi ai lavoratori turnisti che svolgono lavori particolarmente disagiati e gravosi. Vedi il C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 26
--

Il C.C.N.L. 5 marzo 2010 ha introdotto una nuova disciplina dei lavoratori turnisti: sono fatti salvi i trattamenti collettivi in atto al 5 marzo 2010 derivanti da contratti nazionali o aziendali sulla base dell'art. 54 del C.C.N.L., nonché le situazioni aziendali di miglior favore.

Per le aziende che al 5 marzo 2010 applicano la disciplina del C.C.N.L. 12 giugno 1996 Assoelettrica, la nuova normativa decorre dal 1° luglio 2010.

- Ai lavoratori che prestano la loro attività su 2 turni diurni spetta la maggiorazione del 5,5% di minimo e contingenza (3,6% in caso di turni con riposo settimanale di domenica); in caso di turni con prestazioni alternate (2 diurne e una notturna), la maggiorazione è dell'11%. A livello aziendale, per altre fattispecie di turni avvicendati, potranno essere stabilite differenti misure delle indennità, nelle percentuali massime sopradette. Ai lavoratori chiamati a sostituire personale turnista, le indennità vengono corrisposte in misura proporzionale ai giorni di effettiva prestazione in turno, ferma restando la corresponsione della maggiorazione per lavoro notturno.

- Se il turno prevede il lavoro domenicale viene corrisposta un'indennità pari al 70% del minimo tabellare per le ore prestate di domenica, cumulabile con la maggiorazione per lavoro notturno; l'indennità spetta anche ai turnisti con solo 2 prestazioni diurne con spostamento del giorno di riposo settimanale.

- Ai turnisti destinati a svolgere altre mansioni non in turni in relazione a ristrutturazioni aziendali, verrà erogato un assegno "ad personam" in cifra fissa, non rivalutabile ed utile ai fini del calcolo del TFR, pari all'ammontare dell'indennità di turno percepita, nella misura del 10% per ogni anno di lavoro svolto in turno, fino ad un massimo del 100%. L'assegno comprende anche la maggiorazione del 35% per le ore notturne previste dal piano di turno.

Non sono considerati i periodi non continuativi di prestazione in turni, cioè quelli in cui si è avuta interruzione dell'indennità per periodi superiori a 6 mesi. In caso di rientro in turno, l'indennità di uscita sarà riassorbita.

In caso di aumenti retributivi dovuti a passaggio di categoria o a corresponsione fissa e continuativa di nuove indennità, l'indennità sarà riassorbita fino a concorrenza.

L'indennità di uscita dal turno spetta anche in caso di malattia o di infortunio sul lavoro che determinino un'indoneità definitiva allo svolgimento di lavoro in turni.

- Nella retribuzione utile agli effetti della 13° e 14° mensilità sono computate le seguenti voci: l'indennità normalmente corrisposta in relazione al tipo di turno svolto nel mese di dicembre e di giugno; l'indennità per lavoro notturno, con la maggiorazione del 35%, calcolata, per la 13a, sulla media delle ore prestate nel trimestre settembre-novembre e, per la 14a, sulla media delle ore prestate nel trimestre marzo-maggio.

Nel computo delle ore notturne nei trimestri si calcolano anche le assenze dal servizio retribuite. Qualora il lavoratore sia stato immesso nel turno nel corso del trimestre oppure nel mese di dicembre o giugno, la media delle ore notturne da prendere come riferimento sarà quella effettivamente realizzata rispettivamente nel trimestre o mese precedenti, comprese le assenze dal servizio retribuite.

- In caso di sospensione dell'attività, ai lavoratori in turni avvicendati con prestazioni alternate sono dovute, per i 3 mesi successivi, l'indennità dell'11% e quella del 35%, e superati i 3 mesi verrà mantenuta l'indennità dell'11% per le giornate di effettiva presenza in servizio.

- In caso di assenza per ferie, malattia, infortunio, o altro motivo retribuito, verranno erogati il compenso in percentuale su minimo e contingenza della categoria di appartenenza corrispondente al tipo di turno, nonché la maggiorazione del 35% per le ore notturne previste dal piano di turno, nei limiti entro i quali detti compensi sarebbero spettati se gli interessati avessero continuato a prestare servizio in turno al gruppo cui erano addetti al momento della cessazione della prestazione.

- Le Aziende municipalizzate aderenti a Federelettrica mantengono il trattamento stabilito dall'art. 23, commi 15-54 del C.C.N.L. 9 luglio 1996.

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 26 ; C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 38

Lavoro discontinuo

Nessuna specifica previsione

Lavoro festivo e domenicale

Definizione	Lavoro svolto nei giorni festivi individuati dalle <i>L. n. 260/1949, L. n. 90/1954, L. n. 54/1977, L. n. 336/2000</i> e dal <i>D.P.R. n. 792/1985</i> .	
Base di computo	quota oraria della retribuzione mensile	
Cumulo delle maggiorazioni	la maggiorazione per lavoro festivo e domenicale non si cumula con quelle per lavoro notturno e straordinario	
Maggiorazioni	spettano nelle misure di seguito indicate	
	Prestazione (*)	Percentuale
	festivo	60%
	festivo con riposo compensativo	60%
	festivo notturno con riposo compensativo	75
(*) per gli addetti alla vigilanza a dighe e canali vedi il <i>C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 27</i>		

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, artt. 27, 41

Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente, disciplinato dagli *artt. 33 e ss. del D.Lgs. n. 276 del 2003*, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti previsti dalla legge, anche a tempo determinato.

Per una dettagliata disamina della disciplina legale vedi la voce *Lavoro intermittente*.

Lavoro notturno

Definizione	Agli effetti retributivi è notturno il lavoro svolto dalle 20 alle 6, agli effetti legali quello svolto dalle 23 alle 7	
Base di computo	quota oraria della retribuzione mensile	
Cumulo delle maggiorazioni	la maggiorazione per lavoro notturno non si cumula con quelle per lavoro straordinario e festivo	
Maggiorazioni	spettano nelle misure di seguito indicate:	
	Prestazione	Percentuale
	notturno	50%

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 41

Lavoro straordinario

Definizione	lavoro prestato oltre i limiti normali dell'orario settimanale
Limiti allo straordinario	180 ore annue <i>pro capite</i>

Base di computo	quota oraria della retribuzione mensile	
Cumulo delle maggiorazioni	la maggiorazione per lavoro straordinario non si cumula con quelle per lavoro notturno e festivo	
Maggiorazioni	spettano nelle misure di seguito indicate.	
	Prestazione	Percentuale
	- oltre le 38 ore settimanali feriali	50% (*)
	- festivo	60%
	- festivo con riposo compensativo	60%
	- notturno	75%
(*) 20% per i lavoratori delle aziende che, in virtù di precedenti contratti, osservavano un orario settimanale di 40 ore.		

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 41

Rappresentanti dei lavoratori

RSU			
Dimensioni unità produttiva	Componenti	Permessi retribuiti	Permessi non retribuiti
Fino a 200 dipendenti	3	1 ora e mezza all'anno per ciascun dipendente	8 gg. all'anno
Fino a 3000 dipendenti	3 ogni 300 o frazione di 300 dipendenti	8 ore mensili	8 gg. all'anno
Oltre 3000 dipendenti	3 ogni 500 o frazione di 500 dipendenti	8 ore mensili	8 gg. all'anno
Dirigenti sindacali			
Ai dirigenti sindacali membri dei comitati direttivi delle confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle federazioni nazionali di categoria e dei sindacati provinciali, sono concessi permessi retribuiti, fino a 24 ore per trimestre, per il disimpegno delle loro funzioni, su richiesta scritta delle organizzazioni in questione sempreché sia garantito il normale svolgimento dell'attività produttiva.			
Rappresentanti per la sicurezza			
Trova integrale applicazione l'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995; si veda pure il C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 10			
Assemblee retribuite:			
10 ore annue. Sono fatte salve condizioni di miglior favore esistenti in azienda prima della stipula del ccnl 24/7/2001.			
Contributi sindacali			
Soggetti tenuti al versamento	Lavoratori che abbiano conferito delega all'azienda		
Beneficiari	Organizzazioni sindacali indicate nella delega		
Entità del contributo	è fissata dalle organizzazioni sindacali in misura percentuale sulla retribuzione e trattenuta su 14 mensilità		

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, artt. 4 e segg.

Malattia

Comporto		
Durata del periodo di comporto	lavoratori non in prova: 12 mesi (non si considerano le assenze dovute alle gravi malattie indicate nel <i>C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 32</i>) Il diritto alla conservazione del posto cessa 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) nell'arco di 36 mesi consecutivi. Nel computo di tali limiti non si tiene conto dei periodi di degenza ospedaliera.	
Aspettativa per superamento comporto	È concessa fino ad un massimo di 12 mesi a fronte di malattie gravi e certificate	
Trattamento economico	Periodo di malattia	Percentuale (*)
	primi 12 mesi	100%
(*) Aliquote riferite all'intera retribuzione. Per gli operai l'importo risultante comprende l'indennità di malattia che il datore di lavoro deve erogare a carico INPS. Il ccnl prevede un trattamento di miglior favore per i casi di malattie gravi dallo stesso individuate (<i>C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 32</i>).		
Indennità di malattia a carico INPS per gli operai	Periodo di malattia	Percentuale (*)
	1°, 2° e 3° giorno	-
	dal 4° al 20° giorno	50%
	dal 21° al 180° giorno	66,66%
(*) Aliquote riferite alla retribuzione giornaliera		

Fonti: *C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 32*

Maternità

Astensione obbligatoria	
- Retribuzione a carico azienda	fino a raggiungere il 100% (*) della normale retribuzione
Astensione facoltativa	
- Retribuzione a carico azienda	no
(*) L'importo risultante comprende l'indennità di maternità che il datore di lavoro deve erogare a carico INPS.	

Fonti: *C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 31*

Operatori di vendita (ex viaggiatori e piazzisti)

Nessuna specifica previsione

Orario di lavoro

ORARIO CONTRATTUALE	
Orario settimanale	38 ore, distribuite dal lunedì al venerdì.
	Per le aziende che, al 24 luglio 2001, applicano un orario di lavoro di 40 ore settimanali, il passaggio alle 38 ore settimanali avviene con gradualità: da agosto 2004 al 30 giugno 2005, l'orario di lavoro settimanale è fissato in 39 ore con assorbimento di 48 di 76 ore annuali di ROL.

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 26

FLESSIBILITÀ	
Superamento dell'orario di lavoro settimanale	In caso di flessibilità multiperiodale le ore settimanali programmabili oscillano nella fascia 30 - 46 ore con compensazione a livello annuale.
Maggiorazione	20% per le prestazioni eccedenti le 40 ore settimanali, da computare sulla retribuzione oraria
Recuperi	le modalità sono concordate a livello aziendale

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 26

Preavviso

Forma	Scritta	
Preavviso		
- Decorrenza	dalla metà o dalla fine di ciascun mese	
- Durata:	Anzianità	Periodo
	fino a 2 anni	1 mese
	da 2 a 10 anni	3 mesi
	oltre 10 anni	4 mesi

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 47

Previdenza complementare

Con l'Acc. 5 marzo 2010 le parti si sono impegnate a promuovere le necessarie iniziative nei confronti delle altre fonti istitutive degli attuali Fondi operanti nel settore, FIPREM, FOPEN e PEGASO, in relazione agli indirizzi formulati dalla Commissione bilaterale istituita con l'Acc. 18 luglio 2006, al termine dei suoi lavori nel corso della vigenza del predetto C.C.N.L., in merito alla eventualità di realizzazione di future sinergie tra detti Fondi.

Ferma restando la contribuzione a carico dei lavoratori, è previsto un aumento della quota erogata dalle imprese ai Fondi di previdenza

complementare operanti nel settore (FOPEM, FIPREM e PEGASO) pari, per ogni mensilità, a: € 3, dal 1° gennaio 2009; € 2, dal 1° gennaio 2011; € 2, dal 1° gennaio 2012.

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 49

Prova

Livelli	Periodo
Q, A	6 mesi
B, C	3 mesi

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 20

Qualifiche e mansioni

Categoria	Qualifica	Declaratoria
QS	quadri	hanno un ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale ed il restante personale e svolgono funzioni di particolare importanza per il più elevato contenuto professionale delle mansioni, intendendosi per tali quelle nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovrintendenza e coordinamento di altri lavoratori, autonomia nella gestione di risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati. Rispetto ai quadri del livello inferiore svolgono mansioni con contenuto professionale di maggior rilievo per il più incisivo coinvolgimento nella traduzione funzionale ed operativa delle direttive aziendali, nella attuazione degli obiettivi e per le maggiori responsabilità nella gestione delle risorse umane e strumentali.
Q	quadri	hanno un ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale ed il restante personale e svolgono funzioni di particolare importanza per il più elevato contenuto professionale delle mansioni, intendendosi per tali quelle nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovrintendenza e coordinamento di altri lavoratori, autonomia nella gestione di risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati
ASS	impiegati con funzioni direttive	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
AS	impiegati con funzioni direttive	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
A1S	impiegati con funzioni direttive	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
A1	impiegati con funzioni direttive	svolgono mansioni di concetto con funzioni direttive o mansioni rilevanti per il contenuto specialistico che implicino responsabilità di identico livello
BSS	impiegati di concetto	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
BS	impiegati di concetto	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
B1S	impiegati di concetto	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
B1	impiegati di concetto; operai specializzati	svolgono funzioni di concetto o lavori tecnico-manuali specializzati che richiedono una specifica competenza conseguibile attraverso una notevole esperienza pratica di lavoro congiunta a conoscenze teoriche comunque acquisite
B2S	impiegati di concetto; operai specializzati	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
B2	impiegati d'ordine; operai specializzati	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
CS	impiegati d'ordine; operai qualificati	seguono 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
C1	impiegati d'ordine; operai qualificati	svolgono attività per le quali si richiedono capacità conseguibili con un breve tirocinio per eseguire lavori d'ordine di carattere amministrativo o tecnico-manuale
C2	impiegati d'ordine; operai comuni	eseguono lavori semplici di carattere amministrativo, nonché operazioni semplici di carattere tecnico-manuale, anche di fatica o sono addetti ai lavori di facchinaggio e di pulizia, anche con l'uso di idonee apparecchiature.
		I lavoratori inquadrati in categoria C2 passano alla categoria C1 dopo un anno di effettivo servizio. Per i lavoratori addetti a nuclei od a squadre tale passaggio deve avvenire entro un anno.

Il C.C.N.L. 5 marzo 2010 ha fornito le linee guida su cui elaborare, entro il 30 giugno 2011, la nuova classificazione del personale.

Assegnazione a mansioni superiori

Il passaggio al livello superiore avviene dopo lo svolgimento delle relative mansioni per i seguenti periodi:

- 6 mesi, per i quadri;
- 3 mesi, per gli altri livelli.

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, artt. 21 e segg.

Retribuzione

Definizioni	
Quota giornaliera della retribuzione	si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.
Quota oraria della retribuzione:	si ottiene dividendo l'importo giornaliero per il divisore convenzionale 168,60

Minimi retributivi

a) minimi mensili

Dal 1° luglio 2012

Livelli	Minimo	Contingenza	E.d.r. confederale
QS	2.611,47	559,97	10,33
Q	2.288,86	557,08	10,33

ASS	1.957,07	554,93	10,33
AS	1.799,37	551,78	10,33
A1S	1.704,53	547,76	10,33
A1	1.603,58	545,49	10,33
BSS	1.505,73	540,79	10,33
BS	1.420,43	538,85	10,33
B1S	1.332,09	534,87	10,33
B1	1.250,04	533,07	10,33
B2S	1.136,42	528,83	10,33
B2	1.022,77	526,70	10,33
CS	852,27	521,57	10,33
C1	726,03	517,37	10,33
C2	631,42	514,43	10,33

Dal 1° aprile 2013

Livelli	Minimo contrattuale integrato	E.d.r. confederale
QS	3.208,52	10,33
Q	2.879,21	10,33
ASS	2.541,37	10,33
AS	2.378,64	10,33
A1S	2.278,62	10,33
A1	2.174,19	10,33
BSS	2.070,44	10,33
BS	1.982,18	10,33
B1S	1.888,79	10,33
B1	1.803,96	10,33
B2S	1.684,72	10,33
B2	1.567,58	10,33
CS	1.389,90	10,33
C1	1.257,94	10,33
C2	1.159,25	10,33

Dal 1° gennaio 2014

Livelli	Minimo contrattuale integrato	E.d.r. confederale
QS	3.275,25	10,33
Q	2.939,10	10,33
ASS	2.594,23	10,33
AS	2.428,11	10,33
A1S	2.326,01	10,33
A1	2.219,42	10,33
BSS	2.113,51	10,33
BS	2.023,41	10,33
B1S	1.928,07	10,33
B1	1.841,48	10,33
B2S	1.719,76	10,33
B2	1.600,19	10,33
CS	1.418,81	10,33
C1	1.284,10	10,33
C2	1.183,36	10,33

Dal 1° gennaio 2015

Livelli	Minimo contrattuale integrato	E.d.r. confederale
QS	3.341,99	10,33

Q	2.998,98	10,33
ASS	2.647,09	10,33
AS	2.477,59	10,33
A1S	2.373,41	10,33
A1	2.264,64	10,33
BSS	2.156,57	10,33
BS	2.064,64	10,33
B1S	1.967,36	10,33
B1	1.879,00	10,33
B2S	1.754,80	10,33
B2	1.632,79	10,33
CS	1.447,72	10,33
C1	1.310,27	10,33
C2	1.207,47	10,33

Dal 1° dicembre 2015

Livelli	Minimo contrattuale integrato	E.d.r. confederale
QS	3.408,72	10,33
Q	3.058,87	10,33
ASS	2.699,94	10,33
AS	2.527,06	10,33
A1S	2.420,80	10,33
A1	2.309,86	10,33
BSS	2.199,64	10,33
BS	2.105,87	10,33
B1S	2.006,64	10,33
B1	1.916,52	10,33
B2S	1.789,84	10,33
B2	1.665,40	10,33
CS	1.476,63	10,33
C1	1.336,43	10,33
C2	1.231,58	10,33

Legenda

E.d.r. 31.7.1992: spetta per 13 mensilità

Minimi: dal 1° aprile 2013 sono comprensivi dell'indennità di contingenza. Le indennità calcolate in percentuale sull'ex voce "minimo tabellare" saranno computate sottraendo dall'importo dei minimi contrattuali integrati il valore dell'ex indennità di contingenza, utilizzando i vecchi divisori orario e giornaliero (167 e 25).

Quadri: i minimi riportati nelle tabelle sono comprensivi degli importi a titolo di "livelli di funzione" (nella misura dell'8% e del 16%) stabiliti dalla precedente contrattazione.

Le aziende opereranno una trattenuta, di importo da definire, sulla retribuzione di aprile 2013 dei lavoratori che non abbiano manifestato volontà contraria, a titolo di contribuzione una tantum per il rinnovo contrattuale.

Erogazione aggiuntiva - Con la retribuzione del mese di settembre 2014 e di settembre 2015, ai lavoratori in forza alle rispettive date, viene corrisposta un'erogazione aggiuntiva, nelle seguenti misure:

Categoria	Importi	
	Settembre 2014	Settembre 2015
QS	177,96	504,23
Q	159,70	452,48
ASS	140,96	399,38
AS	131,93	373,81
A1S	126,39	358,09
A1	120,59	341,68
BSS	114,84	325,38
BS	109,94	311,51

B1S	104,76	296,83
B1	100,06	283,50
B2S	93,44	264,76
B2	86,95	246,35
CS	77,09	218,43
C1	69,77	197,69
C2	64,30	182,18

Gli importi sono comprensivi dei riflessi sugli Istituti retributivi diretti e indiretti, sia legali che contrattuali ed esclusi dal computo del TFR.

Per le assenze a retribuzione ridotta nel mese di corresponsione, l'erogazione aggiuntiva verrà corrisposta con la stessa percentuale di riduzione.

Nel caso di prestazione a part-time, l'erogazione aggiuntiva verrà corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione.

Fonti:

- C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 35

- Acc. 18 febbraio 2013

b) scatti di anzianità																																	
Periodicità	biennale																																
Numero massimo di scatti maturabili	5																																
Decorrenza scatti	dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio																																
Assorbimenti	gli scatti di anzianità non sono assorbiti da aumenti di merito precedenti e successivi, né il contrario																																
Passaggio di livello	l'importo degli scatti già maturati viene mantenuto in cifra																																
Valore degli scatti	è determinato in cifra fissa negli importi indicati in tabella																																
	<table> <tr> <th>Livelli</th><th>Importi mensili</th></tr> <tr> <td>QS</td><td>49,01</td></tr> <tr> <td>Q</td><td>46,33</td></tr> <tr> <td>ASS</td><td>43,07</td></tr> <tr> <td>AS</td><td>39,82</td></tr> <tr> <td>A1S</td><td>37,86</td></tr> <tr> <td>A1</td><td>35,74</td></tr> <tr> <td>BSS</td><td>33,72</td></tr> <tr> <td>BS</td><td>31,97</td></tr> <tr> <td>B1S</td><td>30,16</td></tr> <tr> <td>B1</td><td>28,46</td></tr> <tr> <td>B2S</td><td>26,13</td></tr> <tr> <td>B2</td><td>23,81</td></tr> <tr> <td>CS</td><td>20,30</td></tr> <tr> <td>C1</td><td>17,66</td></tr> <tr> <td>C2</td><td>15,75</td></tr> </table>	Livelli	Importi mensili	QS	49,01	Q	46,33	ASS	43,07	AS	39,82	A1S	37,86	A1	35,74	BSS	33,72	BS	31,97	B1S	30,16	B1	28,46	B2S	26,13	B2	23,81	CS	20,30	C1	17,66	C2	15,75
Livelli	Importi mensili																																
QS	49,01																																
Q	46,33																																
ASS	43,07																																
AS	39,82																																
A1S	37,86																																
A1	35,74																																
BSS	33,72																																
BS	31,97																																
B1S	30,16																																
B1	28,46																																
B2S	26,13																																
B2	23,81																																
CS	20,30																																
C1	17,66																																
C2	15,75																																
Disciplina transitoria																																	
Lavoratori in forza al 24/7/2001	il ccnl prevede una specifica disciplina per gli scatti già maturati con differenti regimi (in applicazione di diversi cc.cc.nn.l.) Vedi il C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 36																																

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 36

c) mensilità ulteriori

Tredicesima mensilità	
Corresponsione	In occasione del Natale
Importo	1 mensilità della retribuzione mensile

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 37

Quattordicesima mensilità	
Corresponsione	nel mese di giugno
Importo	1 mensilità della retribuzione mensile

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 37

Premio di risultato	
Contrattazione del premio	avviene a livello aziendale
Importi	variabili, in quanto legati ai risultati ottenuti rispetto ad obiettivi programmati.
Durata degli accordi	triennale L'Acc. 18 febbraio 2013 stabilisce gli importi destinati - con criteri e modalità che saranno oggetto di accordi aziendali - alla definizione o all'incremento del premio di risultato nel triennio 2013/2014/2015. Le quote saranno erogate, per ciascun anno di competenza, in presenza dei presupposti stabiliti dall'accordo aziendale nell'anno successivo, nei seguenti importi: - € 120 per l'anno 2013; - € 260 per l'anno 2014; - € 420 per l'anno 2015. Gli importi sono comprensivi dei riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, sia legali che contrattuali.

Fonti:

- C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 46

- Acc. 18 febbraio 2013

d) indennità specifiche	
Indennità di reperibilità	
Aventi diritto	lavoratori cui l'azienda chieda di rendersi reperibili fuori del normale orario di lavoro. Il ccnl prevede diverse tipologie di reperibilità. Vedi il C.C.N.L. 24 luglio 2001, art. 39
Importo	il trattamento economico è commisurato alla tipologia di prestazione. Vedi il C.C.N.L. 24 luglio 2001, art. 39. Per le imprese elettriche minori vedi l'Ip.acc. 5 dicembre 2002

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 39

Indennità di cassa	
Aventi diritto	personale che ha normalmente maneggio di denaro con responsabilità per errori
Importo	5,50% della retribuzione mensile

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 40

--	--

Indennità per l'utilizzo del certificato di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore	
Aventi diritto	lavoratori ai quali sia richiesto il possesso del certificato di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore di 1° grado
Importo	3% del minimo tabellare giornaliero della categoria di appartenenza

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 40

Indennità per lavori sotto tensione	
Aventi diritto	lavoratori in possesso di abilitazione AT 1 o AT 2 per lo svolgimento di lavori sotto tensione sulla rete AT, in conformità al D.M. 9/6/1980, oppure di abilitazione MT1 e MT2 per lo svolgimento di lavori sotto tensione sulla rete MT, in conformità al D.M. n. 442/1990
Importo	25% del minimo tabellare giornaliero della categoria di appartenenza per ogni giornata di presenza. In caso di competenze più limitate l'indennità scende al 6,5%

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 40

Indennità per l'utilizzo di certificati di qualificazione per l'esecuzione di saldature	
Aventi diritto	lavoratori cui è richiesta l'acquisizione ed il mantenimento della validità di certificati di qualificazione per determinati procedimenti di saldatura, rientranti nelle norme UNI di cui al D.M. 21 novembre 1972
Importo	€ 0,77 giornaliero

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 40

Indennità capo formazione	
Aventi diritto	lavoratori di categoria B2S (o B2 in assenza di altro lavoratore di B2S superiore) che svolgano funzione di guida di altro personale ad essi affidato ovvero siano preposti alla guida di formazioni di: montatori cabine, giuntisti, pronto intervento (anche quando tali formazioni non siano inserite nei nuclei), manutenzione di impianti primari
Importo	€ 1,55 per ogni giornata in cui il lavoratore svolge tale attività

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 40

Indennità derivanti da precedenti cc.cc.n.l.	
Aventi diritto	lavoratori che già percepivano indennità soppresse dal ccnl 24/7/2001 (alta montagna, bicicletta, zona malarica, videotermini, ecc.)
Importo	l'importo delle ex indennità è conservato in cifra e corrisposto ad personam con le modalità stabilite dal ccnl. Vedi il C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 40

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 40

e) altri elementi	
Una tantum	Ai lavoratori in forza al 1° aprile 2013 viene corrisposto, con la retribuzione di aprile 2013 e comunque entro il mese di maggio 2013, un importo forfettario definito "copertura economica", comprensivo di

qualsiasi incremento retributivo riferibile al periodo 1° gennaio 2013-31 marzo 2013, nelle seguenti misure:	
Livelli	Importi
QS	111,23
Q	99,81
ASS	88,10
AS	82,46
A1S	78,99
A1	75,37
BSS	71,77
BS	68,71
B1S	65,48
B1	62,54
B2S	58,40
B2	54,34
CS	48,18
C1	43,61
C2	40,19

Gli importi sono comprensivi dei riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, sia legali che contrattuali ed esclusi dal computo del TFR.

In caso di passaggio di categoria nel corso del periodo suddetto, l'importo forfettario viene erogato pro quota con riferimento all'effettiva categoria di appartenenza. Per il passaggio di categoria nel corso del mese si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore a 15 giorni.

In caso di assunzione nel corso del periodo suddetto (superato il periodo di prova) ovvero con riguardo ai lavoratori che abbiano avuto periodi di assenza non retribuita, l'importo forfettario deve essere corrisposto pro quota in base ai mesi interi di servizio prestato (valore complessivo rapportato a 3), considerando come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

Per i contratti di inserimento, la "copertura economica" verrà corrisposta in proporzione ai mesi interi di servizio prestato, considerando come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

Per le assenze a retribuzione ridotta nel periodo considerato, la "copertura economica" verrà corrisposta con la stessa percentuale di riduzione.

Nel caso di prestazione a part-time nel periodo considerato, la "copertura economica" verrà corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione.

Fonti:

- C.C.N.L. 5 marzo 2010

- Acc. 18 febbraio 2013

Riposo settimanale

In caso di spostamento, per effettive esigenze di servizio, del giorno di riposo compensativo, i lavoratori devono essere informati almeno 48 ore; in mancanza, per il giorno in cui avrebbero dovuto avere il riposo, spetta un'indennità del 40% sulla retribuzione giornaliera. Qualora, tuttavia, il nuovo giorno di riposo compensativo cada in giorno festivo infrasettimanale, spetta un'indennità del 100% sulla retribuzione giornaliera.

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 27

Sanzioni disciplinari

Tipologia delle sanzioni	richiamo verbale, ammonizione scritta, multa fino a 4 ore di retribuzione, sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 5 giorni, trasferimento per punizione, licenziamento disciplinare
Comportamenti che determinano la sanzione	sono specificamente individuati nel C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 25

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, artt. 24 e segg.

Servizio militare

Il servizio di leva e il richiamo alle armi sono utili agli effetti degli istituti contrattuali connessi con l'anzianità, escluso il tfr.

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 33

Somministrazione di lavoro

L'Acc. 18 febbraio 2013 ha previsto che le parti aziendali possono stabilire ipotesi di ricorso al contratto di somministrazione per le quali non sono richieste la ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Fonti: Acc. 18 febbraio 2013, art. 17

Telelavoro

A titolo esemplificativo il c.c.n.l. indica le seguenti: telelavoro domiciliare; telelavoro da centri o postazioni satellite, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome.

Per le modalità applicative dell'istituto, il ccnl rinvia alla contrattazione aziendale.

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 18

Trasferimento

Preavviso di trasferimento	minimo 30 gg.
Rimborsi	- differenza del canone per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato dal lavoratore prima del trasferimento per 7 anni (l'indennità può essere erogata sotto forma di una tantum nelle aziende oltre 150 dipendenti); - rimborso delle spese di viaggio per il lavoratore e i familiari e di trasporto del mobilio; - rimborso per anticipata risoluzione del contratto di affitto
Diarie	- trattamento di trasferta per 3 mesi; - 1 mensilità di retribuzione per il lavoratore celibe; - se non vi è trasloco, un compenso, per un periodo di 6 anni, per ogni giorno di effettivo servizio, per le maggiori spese di viaggio, da concordarsi con l'azienda, corrisposto in misura intera per i primi 3 anni, per l'85% il 4° anno, per il 75% il 5° anno e per il 65% il 6° anno; - 2 mensilità per il lavoratore con famiglia

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 43

Trasferta

Spetta il rimborso delle spese effettive di viaggio, vitto e alloggio, sostenute in esecuzione del mandato o una diaria giornaliera.

A coloro che prestano servizio in luogo diverso dall'abituale località o posto di lavoro, le ore eccedenti l'orario normale di lavoro giornaliero occorrenti agli spostamenti di andata e ritorno sono compensate con una indennità pari al 50% della retribuzione oraria per le prime 3 ore giornaliere ed al 100% per le ore successive.

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 43

Trattamento di fine rapporto

Elementi considerati utili	sono analiticamente individuati nel C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 48
----------------------------	--

Fonti: C.C.N.L. 5 marzo 2010, art. 48
