

18 luglio 2022

Art. 14
Periodo di prova

1. Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova non superiore a 6 mesi per i quadri e per i lavoratori inquadrati nel I livello ed a 3 mesi per i lavoratori inquadrati negli altri livelli.

2. Durante il periodo di prova:

- la retribuzione non può essere inferiore al minimo fissato dal presente Contratto per la categoria cui il lavoratore è assegnato in relazione alle mansioni affidategli;
- la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso.

3. Superato il periodo di prova, il lavoratore s'intende confermato in servizio a termini e per gli effetti del presente Contratto.

4. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante il primo mese, la retribuzione viene corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Qualora il licenziamento avvenga oltre il termine predetto, viene corrisposta al lavoratore la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

5. Il periodo di prova, se superato con esito favorevole, è utilmente considerato a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Sed', 'R. cur', 'B. M.', and various initials.]

18 luglio 2022

**Art. 15
Apprendistato**

Premessa

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

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

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

Con tale tipologia contrattuale possono essere assunti i giovani di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni compiuti. L'apprendistato professionalizzante può, inoltre, essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226.

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, della durata del periodo di apprendistato, del piano formativo individuale, del patto di prova e della qualificazione professionale a fini contrattuali che potrà essere acquisita al termine del contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione. L'apprendista non può essere retribuito a cottimo.

Periodo di prova

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

Durata

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

3.1. Qualificazione corrispondente a mansioni di livello 1 e 2

Durata: 24 mesi

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

Durata: 36 mesi

3.3. Qualificazione corrispondente a mansioni di livello 6

Durata: 24 mesi

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

Inquadramento e trattamento retributivo

5. L'apprendista viene inquadrato nella categoria corrispondente alla qualificazione da conseguire al termine dell'apprendistato con una retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A' and 'M' on the right side.]

18 luglio 2022

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

Inquadramento della qualificazione da conseguire	Primo anno retribuzione	Secondo anno retribuzione	Terzo anno retribuzione
Livelli 3, 4 e 5 Da gennaio 2023	80% retribuzione 86%	85% retribuzione 90%	90% retribuzione 96%
Livelli 1, 2 e 6 Da gennaio 2023	80% retribuzione 86%	90% retribuzione 96%	

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

Disciplina del rapporto

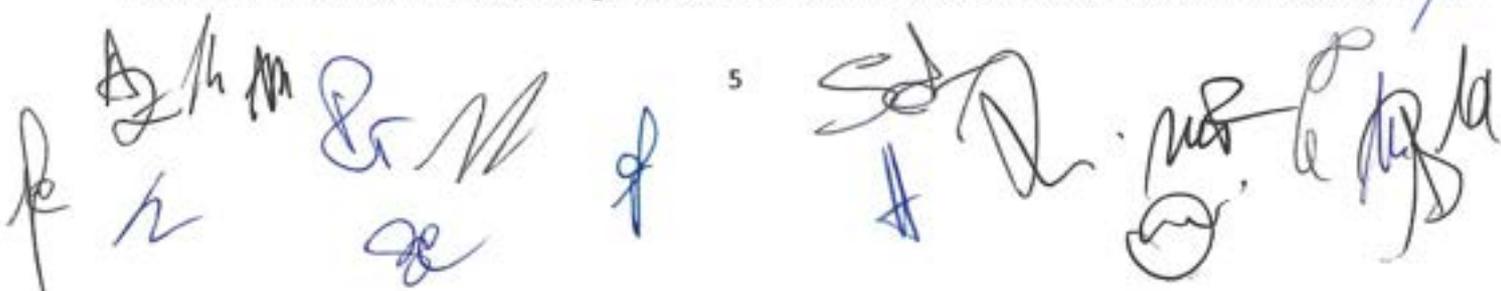
6. Per la disciplina delle ferie trova applicazione l'art. 31 ("Ferie") del presente CCNL.
7. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti di legge e contrattuali.
8. È demandata alle Parti, a livello aziendale, l'applicazione del premio di risultato e la normativa in atto in materia di assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare ed altri eventuali istituti sociali.
9. In caso di assenza per malattia o infortunio l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 135 giorni di calendario in caso di durata dell'apprendistato fino a 24 mesi, 180 giorni in caso di durata dell'apprendistato fino a 36 mesi. **Nei casi di malattia grave, come indicati dall'art. 21 ("Malattia, Infortuni e cure termali"), comma 2 del presente CCNL, il diritto alla conservazione del posto raggiunge il limite di 270 giorni.** Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli. Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento economico e normativo di malattia si farà riferimento a quanto previsto dall'art. 21 ("Malattia, infortuni e cure termali") del presente Contratto. **Pertanto, superato il periodo di comporta sopra definito per l'apprendistato, al lavoratore che ne faccia richiesta potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di 12 mesi.** Fermo restando il periodo di comporta, è prevista la possibilità di prolungare la durata dell'apprendistato per un periodo corrispondente all'assenza dovuta a malattia, infortunio, **aspettativa conseguente a malattia (art. 21), congedo parentale**, o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni (da calcolare anche come sommatoria di brevi periodi), tenuto conto dell'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del piano formativo individuale. In tali casi, sarà cura del datore di lavoro comunicare all'apprendista prima della scadenza, il differimento connesso all'assenza del termine finale del periodo di apprendistato.

10. Al termine del periodo di formazione, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 codice civile, di 15 giorni. Qualora non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c. il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto.
11. Per quanto non specificatamente previsto dalle disposizioni di legge in materia, dalle Parti sociali a livello confederale e dal presente articolo, si applicano le disposizioni del presente Contratto in quanto compatibili con tale tipologia contrattuale.

Formazione

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

5



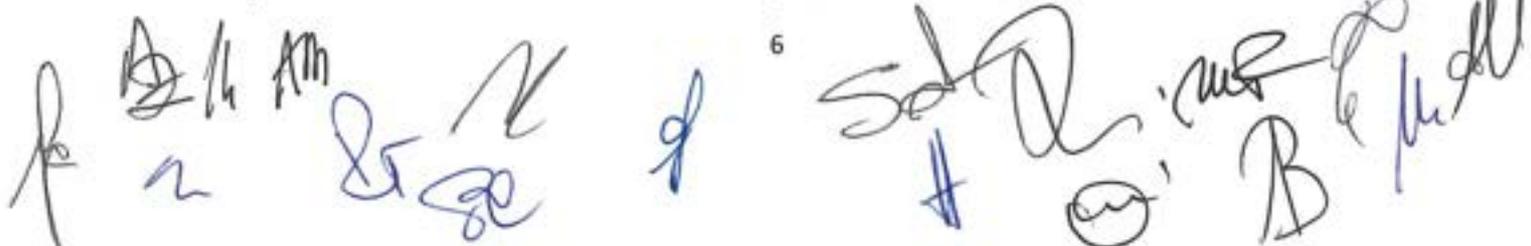
18 luglio 2022

Aziende plurilocalizzate o in presenza di Gruppi di imprese, detti locali potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione.

Le Parti riconoscono particolare rilevanza al ruolo del tutor/referente aziendale che ha il compito di seguire l'apprendista per tutta la durata dell'apprendistato e nello svolgimento del piano formativo individuale, al fine di agevolare l'integrazione nel contesto aziendale e nel coordinamento tra formazione e lavoro. Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutor/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata e coerente professionalità. Ciascun tutor/referente può affiancare non più di 5 apprendisti. Il tutor/referente è destinatario di specifiche iniziative formative a cura dell'azienda.

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

6



18 luglio 2022

Per gli apprendisti mantenuti in servizio potranno stabilirsi in sede aziendale eventuali percorsi iniziali di carriera.

23. Con riferimento all'apprendistato duale, di cui agli artt. 43 e 45 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, le Parti nel richiamare quanto previsto nell'accordo Interconfederale 18 maggio 2016 confermano che in sede aziendale possono essere definite eventuali discipline di raccordo con la presente regolamentazione e con l'Accordo Interconfederale per gli aspetti di interesse. Le Parti - nel richiamare quanto previsto nell'accordo interconfederale 18 maggio 2016 per l'apprendistato di cui all'art. 43, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 - definiscono la seguente disciplina per l'apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45, D.lgs n. 81/2015). Restano ferme le intese vigenti a livello aziendale in materia di apprendistato duale ed eventuali ulteriori regolamentazioni collettive di secondo livello per aspetti di specifico interesse.

Apprendistato di Alta formazione e ricerca

Destinatari

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

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

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

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

Durata Inquadramento e trattamento retributivo

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

- a) ITS/ laurea (triennale):

- inquadramento a livello 2 durata max 24 mesi

Si applica la tabella di progressione retributiva in misura percentuale prevista al comma 5, da adattare in relazione alla durata del percorso

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AF', 'M', 'B', and others, scattered across the bottom of the page.]

18 luglio 2022

formativo in apprendistato definito nella convenzione con l'Istituzione formativa. Per percorsi di apprendistato di durata inferiore a 24 mesi si applica pro rata temporis la relativa percentuale di riferimento computandola a ritroso dall'anno di conclusione del percorso di studi (es. durata di 15 mesi: 86% primi 3 mesi e 96% per i successivi 12 mesi; durata di 12 mesi: 96%)

b) laurea specialistica/master/dottorato di ricerca

- inquadramento a livello 1 durata max 24 mesi

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

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

Disciplina del contratto di apprendistato di alta formazione

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

Recesso

32. Tenuto conto delle finalità dell'apprendistato di alta formazione e ricerca e la connessione dei programmi di didattica Universitaria con l'esperienza lavorativa, le Parti si danno atto che, fermo restando quanto previsto dal CCNL in tema di licenziamenti disciplinari, costituisce giustificato motivo oggettivo di recesso da parte dell'Azienda, ai sensi dell'art.30, comma 3, legge n. 183/2010, anche l'ipotesi di eventuale non superamento di un minimo di CFU entro i 12 mesi dall'assunzione (pari

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a circled '8' and various initials like 'M', 'L', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z']

18 luglio 2022

ad almeno al 30% di quelli necessari, a partire dall'assunzione, al conseguimento del titolo). In tal caso il preavviso di 15 giorni decorre dal giorno successivo alla fine del 12° mese dall'assunzione.

Tutoring

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

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

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

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

Salute e Sicurezza sul lavoro

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

Dichiarazioni a Verbale

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

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

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature with a '9' and several smaller initials.]

18 luglio 2022

Art. 27
Orario di lavoro - Giorni festivi e riposi – Festività soppresse

PREMESSA

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

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

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

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

Omissis

F) Banca ore

19. Nelle Aziende che occupano più di 200 100 dipendenti è prevista la banca ore per tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per le ore di straordinario di cui all'art.28 dell'Appendice al CCNL elettrici ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") prestate oltre le 70 ore annue, il lavoratore, in alternativa al pagamento, potrà esercitare la propria scelta in ordine all'accantonamento nella banca ore delle quote orarie relative a prestazioni straordinarie effettuate oltre i limiti sopra indicati, comunicandola formalmente all'azienda entro la fine di ogni anno per l'anno solare successivo. Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta mensilmente al lavoratore la maggiorazione retributiva della retribuzione oraria nella misura onnicomprensiva riconosciuta per il lavoro straordinario feriale diurno dal successivo art. 28, ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno"), rispetto a quelle contrattualmente previste.

omissis

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'A2', 'AA', 'se', '10', 'g', '17', 'Primo', 'B', 'h', and a circled 'w']

18 luglio 2022

**Art. 30
Reperibilità**

Omissis

Trattamento economico

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

	Orario settimanale in 5 giorni
Giornaliera	Importo in cifra pari a € 12,00-14,00
Sesto giorno	Importo in cifra pari a € 18,00- 20,00
Festivo	Importo in cifra pari a € 24,00 26.00

I nuovi importi decorrono da ottobre 2022

omissis

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Sed', 'AP', '11', 'B', '12', '13', '14', '15', '16', '17', '18', '19', '20', '21', '22', '23', '24', '25', '26', '27', '28', '29', '30', '31', '32', '33', '34', '35', '36', '37', '38', '39', '40', '41', '42', '43', '44', '45', '46', '47', '48', '49', '50', '51', '52', '53', '54', '55', '56', '57', '58', '59', '60', '61', '62', '63', '64', '65', '66', '67', '68', '69', '70', '71', '72', '73', '74', '75', '76', '77', '78', '79', '80', '81', '82', '83', '84', '85', '86', '87', '88', '89', '90', '91', '92', '93', '94', '95', '96', '97', '98', '99', '100']

18 luglio 2022

**Art. 46
Previdenza Complementare**

Premessa

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

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

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

Omissis

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and bottom center.]

18 luglio 2022

Art. 47
Assistenza sanitaria integrativa

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

Omissis

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, there are several initials, including one that appears to be 'ER' and another that looks like 'g'. On the right side, there is a large, stylized signature that includes the number '17' and another signature below it. The number '13' is printed in the center of the page, between the central and right-hand signatures.

18 luglio 2022

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
PROGETTI FORMATIVI RIFERITI ALLE QUALIFICHE
INDICATE ALL'ART. 15 APPENDICE AL CCNL ELETTRICI DISCIPLINA SPECIALE ATTIVITÀ DI
CUI ALL'ART.1 LETT E), F) e DAV**

Qualifiche corrispondenti a mansioni di Livello 1 (24 mesi)

- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "Specialista con funzioni direttive e/o con conoscenze ad elevato contenuto professionale e specialistico"
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "Specialista Shift production-e/o Capo Area Shift production"
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "Specialista amministrativo"

Qualifiche corrispondenti a mansioni di Livello 2 (24 mesi)

- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "Assistente Shift Engineer"

Qualifiche corrispondenti a mansioni di Livello 3 (36 mesi)

- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "Addetto amministrativo"
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "Addetto operations"

Qualifiche corrispondenti a mansioni di livello 4 (36 mesi)

- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "Aggiunto Conduttore SAS"
- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "Aggiunto di manutenzione"

Qualifiche corrispondenti a mansioni di livello 5 (36 mesi)

- Progetto formativo per la qualifica di destinazione "operativo senior di linea produttiva"

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and bottom.]

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Specialista con funzioni direttive e/o con conoscenze ad elevato contenuto professionale e specialistico"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Specialista con funzioni direttive e/o con conoscenze ad elevato contenuto professionale e specialistico"
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Competenze linguistiche — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	<p>I contenuti formativi del programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di "Impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implicino responsabilità di identico livello" sono articolati in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Moduli formativi finalizzati all'acquisizione delle competenze tecnico professionali specifiche dell'Area funzionale di destinazione dell'apprendista - Modulo di sviluppo di competenze trasversali
Metodologia didattica	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni.</p>

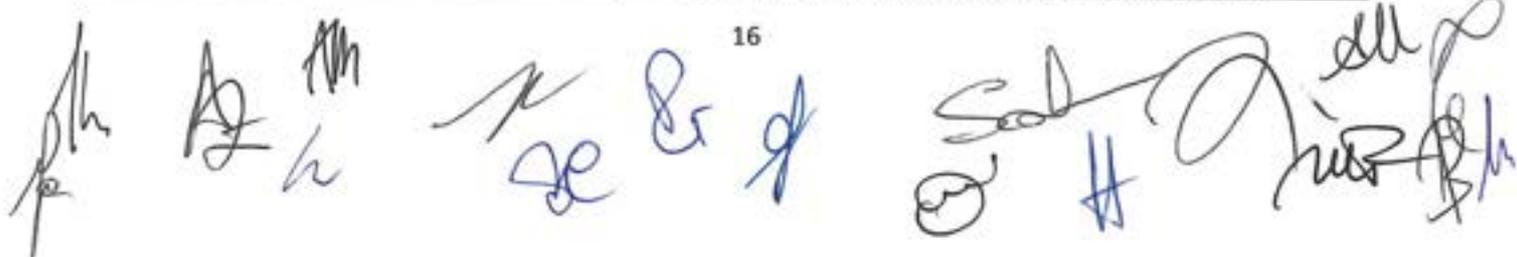
18 luglio 2022

	Le attività di affiancamento-sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.
--	--

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Specialista Shift production manager e/o Capo Area Shift production"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Specialista Shift production e/o Capo Area Shift production"
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Acquisire conoscenze/ competenze per: <ul style="list-style-type: none">- La gestione, il coordinamento e la supervisione delle squadre della linea di produzione, sia dal punto di vista tecnico che per gli aspetti legati a Sicurezza, Qualità ed ambiente- L'analisi e gestione di turni, presenze, limitazioni, assenze e dei dati relativi al reparto/turno per valutare i trends e compararli ai i target assegnati (kPI).- Attività di workspace organization, allo scopo di migliorare e semplificare le attività manuali di produzione.- Attività di analisi dell'errore umano.- Preparazione dei piani di reworking.- Applicazione e controllo delle tecniche di controllo qualità, allo scopo di garantire lo yield di produzione richiesta.- Preparazione delle linee di produzione per audit di qualità e sicurezza.- Gestione della formazione e certificazione del personale della linea produttiva
Aree dei contenuti a carattere	— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro



trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico-professionale</i> per il conseguimento della qualifica di Specialista Shift production e/o Capo Area shift production, riguardano i seguenti ambiti tematici, in relazione alle attività proprie dell'area di inserimento/destinazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conoscenza dei software per la gestione ed il monitoraggio del processo di produzione - Conoscenza dei temi relativi a Ergonomia e NVAA - Specifiche procedure aziendali in materia di sicurezza connesse all'impiego - Norme di legge e procedure aziendali in materia di tutela ambientale
Metodologia didattica	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job.</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche, lezioni ed esercitazioni. Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa.</p> <p>Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività.</p> <p>Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.</p>

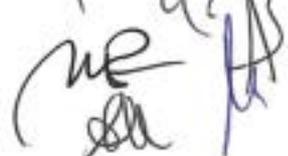




17





Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Specialista amministrativo"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Specialista amministrativo"
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Acquisire conoscenze/ competenze specifiche per: <ul style="list-style-type: none"> - La gestione di aspetti relativi alle attività amministrative ed il back office dei processi di gestione dei cicli passivi ed attivi di produzione - Preparazione e Gestione della documentazione relativa alla formazione ed alle certificazioni ottenute dal personale - Gestione dei rapporti con fornitori esterni
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di Specialista amministrativo sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conoscenza specialistica in tema di Norme di sicurezza e relativa documentazione (DVR, permessi di lavoro, piani di sicurezza) - Principi economici, finanziari e contabili relativi al settore di inserimento - Conoscenza avanzata dei sistemi informatici aziendali di supporto - Conoscenza del SO Windows e dei suoi applicativi - Utilizzo di Software e tool per diagnosi - Pianificazione e controllo

<p>Metodologia didattica</p>	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job.</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema.</p> <p>Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa.</p> <p>Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività.</p> <p>Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite.</p> <p>Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.</p>
-------------------------------------	---

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones scattered across the bottom of the page.

18 luglio 2022

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Assistente Shift Engineer"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Assistente Shift Engineer"
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Acquisire conoscenze/ competenze per: <ul style="list-style-type: none">- La gestione delle macchine di produzione e delle attività di rework post "intervento ordinario per fuori controllo" sul lavorato e re immissione nelle macchine di produzione- Fornire supporto nelle procedure informatiche sulle macchine di produzione- L'analisi tecnica della documentazione "carte di controllo"- L'Applicazione delle tecniche di controllo qualità.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	<ul style="list-style-type: none">— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro— Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro— Competenze in materia di organizzazione— Competenze relazionali— Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico-professionale</i> per il conseguimento della qualifica di Shift Engineer (Tecnico operativo senior/assistente), a seconda dell'ambito di destinazione, sono: <ul style="list-style-type: none">- Conoscenza delle Caratteristiche tecniche e funzionali delle apparecchiature e delle linee di produzione- Conoscenza dei sistemi di automazione delle apparecchiature di produzione- Conoscenza dei software per la gestione ed il monitoraggio del processo di produzione- incoming dei materiali per loro verifica e qualifica

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'AM', 'se', 'g', 'sol', '2', 'pl', 'al', 'lu']

	<p>di conformità</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tecniche e modalità di misura, verifica e controllo delle prestazioni dei macchinari in esercizio o da avviare - Conoscenza del SO Windows e dei suoi applicativi - Utilizzo di Software e tool per diagnosi - Specifiche procedure aziendali in materia di sicurezza connesse all'impiego - Norme di legge e procedure aziendali in materia di tutela ambientale - Strumenti di analisi e misurazione
<p>Metodologia didattica</p>	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job.</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema.</p> <p>Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa.</p> <p>Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività.</p> <p>Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.</p>

18 luglio 2022

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Addetto amministrativo"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	*Addetto amministrativo
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none">- Fornire supporto operativo nelle attività amministrative e nei processi di back office attinenti alla gestione dei cicli passivi ed attivi di produzione- Fornire supporto operativo nella preparazione della documentazione relativa alla formazione ed alle certificazioni ottenute dal personale
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	<ul style="list-style-type: none">— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro— Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro— Competenze in materia di organizzazione ed economia— Competenze relazionali— Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di Addetto amministrativo sono:</p> <ul style="list-style-type: none">• elementi di base per l'analisi di un flusso di lavoro• Tecniche e i metodi per la gestione delle informazioni• Conoscenza di base in tema di Norme di sicurezza e relativa documentazione (DVR, permessi di lavoro, piani di sicurezza)• Elementi di base su principi contabili, finanziari ed economici• Conoscenza dei sistemi informatici aziendali di supporto• Elaborare documenti, grafici e tabelle• Utilizzare e aggiornare schedari e archivi elettronici• Accedere a reti intranet/internet

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top and several initials below it.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del SO Windows e dei suoi applicativi • Utilizzo di Software e tool per diagnosi
<p>Metodologia didattica</p>	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job.</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema.</p> <p>Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa.</p> <p>Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività.</p> <p>Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.</p>

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 23, are present at the bottom of the page.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Addetto Operations"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Addetto Operations
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Acquisire conoscenze/ competenze per: <ul style="list-style-type: none"> - Gestione della modulistica per la funzionalità dei sistemi e per la segnalazione di anomalie sulle apparecchiature - Supervisione e validazione della documentazione relativa ai fornitori di macchine e apparecchiature di produzione - Controllo degli standard produttivi e qualitativi relativi alle apparecchiature della linea di produzione
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di addetto operations, a seconda dell'ambito di impiego, sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conoscenza delle Caratteristiche tecniche degli impianti di produzione - Comprensione e gestione dei piani di lavoro - Conoscenza approfondita della documentazione tecnica di pertinenza - Conoscenza dei software specifici per la gestione dei contratti con i fornitori - Specifiche procedure aziendali in materia di sicurezza connesse all'impiego - Norme di legge e procedure aziendali in materia di tutela ambientale

<p>Metodologia didattica</p>	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job.</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema.</p> <p>Le attività di affiancamento passivo e attivo - da svolgere in impianti termoelettrici - sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà impiantistica.</p> <p>Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle linee di turno.</p> <p>Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.</p>
-------------------------------------	---

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and bottom center.]

18 luglio 2022

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Aggiunto di Manutenzione"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Aggiunto di Manutenzione"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none">- Acquisire le tecniche e le procedure di manutenzione e mantenimento della funzionalità delle apparecchiature e degli impianti- Acquisire il know how per l'esercizio, la conduzione e la manutenzione delle macchine di produzione- Acquisire la conoscenza degli standard di qualità per la manutenzione delle apparecchiature e degli impianti di produzione- Acquisire la conoscenza delle tecniche e modalità di verifica e controllo delle apparecchiature in esercizio o da avviare dopo manutenzione
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	<ul style="list-style-type: none">— Competenze in materia di sicurezza sul lavoro— Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro— Competenze relazionali— Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	<p>I moduli formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di aggiunto di Manutenzione sono:</p> <ul style="list-style-type: none">- Caratteristiche costruttive degli impianti di produzione- Principali caratteristiche impiantistiche ed elettromeccaniche- manovre di esercizio apparecchiature e impianti in condizioni normali e di emergenza- Caratteristiche generali del macchinario, delle apparecchiature, dei sistemi ausiliari, degli organi di manovra e dei loro dispositivi di sicurezza, per interventi di manutenzione- Rischi elettrici, meccanici e civili- Movimentazione manuale e imbracatura dei carichi- Comprensione e gestione dei piani di lavoro- Supporto nella Gestione di guasti ed emergenze

	<ul style="list-style-type: none"> - Messa in sicurezza degli impianti - Data base delle manutenzioni (archivio) - Conoscenza delle norme in materia di sicurezza e tutela ambientale
<p>Metodologia didattica</p>	<p>La metodologia adottata è di tipo attivo con una continua alternanza tra momenti formativi d'aula, momenti addestrativi con finalità didattica e momenti di affiancamento presso le unità operative di appartenenza. Tutti i contenuti dei vari moduli formativi avranno una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa presso l'impianto di destinazione ed una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto della risorsa.</p> <p>La parte esercitativa a carattere tecnico pratico prevede, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analisi di casi pratici di esercizio e manutenzione di impianti in condizioni normali e di emergenza - Analisi di casi pratici di manutenzione del macchinario principale, degli organi di manovra e dei sistemi di automazione - Applicazione procedure interne di sicurezza <p>Utilizzo del data base del macchinario e delle manutenzioni</p> <p>Per ogni fase formativa è previsto un continuo e puntuale monitoraggio delle attività attraverso una valutazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Gli strumenti utilizzati sono: schede rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.</p>

27












Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: **"Aggiunto Conduttore SAS"**

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	"Aggiunto Conduttore SAS"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisire il know how per la conduzione e la verifica funzionale degli impianti di produzione - Acquisire le conoscenze su tecniche e procedure di programmazione ed esecuzione delle attività di manutenzione e mantenimento della funzionalità degli impianti - conoscenza degli standard di qualità previsti per l'esercizio, la conduzione degli impianti di produzione - Acquisire la conoscenza delle tecniche e modalità di misura, verifica e controllo delle prestazioni degli impianti in esercizio o da avviare, nel rispetto degli adempimenti legislativi
<p>Aree dei contenuti a carattere trasversale di base</p> <p><i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze relazionali — Supporti e strumenti informatici
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico-professionale</i>, per il conseguimento della qualifica di aggiunto conduttore SAS, sono suddivisi nei seguenti ambiti tematici:</p> <p>Principali caratteristiche Impianti: caratteristiche costruttive civili ed idrauliche e caratteristiche impiantistiche elettromeccaniche</p> <p>Problematiche di esercizio degli impianti: problematiche inerenti le manovre di esercizio impianti in condizioni normali e di emergenza; monitoraggio degli impianti</p>

18 luglio 2022

	<p>Problematiche di manutenzione degli impianti: Caratteristiche generali del macchinario, delle apparecchiature, dei sistemi ausiliari e dei loro dispositivi di sicurezza, degli organi di manovra e relativi interventi di manutenzione; Caratteristiche principali dei sistemi di automazione e controllo degli impianti e loro manutenzione; Rischi elettrici, meccanici e civili; Gestione di guasti ed emergenze; Messa in sicurezza degli impianti</p>
Metodologia didattica	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job.</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema.</p> <p>Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa.</p> <p>Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività.</p> <p>Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.</p>

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: "Operativo senior linea di produzione"

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Operativo senior linea di produzione"
Durata dell'apprendistato	36 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)

Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisire le conoscenze/competenze di base per fornire supporto operativo nella gestione delle macchine di produzione e nelle attività di manutenzione ordinaria della linea produttiva - Acquisire le conoscenze delle principali normative in materia di sicurezza sul lavoro
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze in materia di sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> per il conseguimento della qualifica di Operativo senior linea produttiva a seconda dell'ambito di impiego, sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - elementi di base degli impianti e delle apparecchiature della linea produttiva - Conoscenze e tecniche per l'assemblaggio/smontaggio/rimontaggio parti, relative ai macchinari di produzione per la loro manutenzione ordinaria - Preparazione dei materiali necessari alle lavorazioni nella linea di produzione - Conoscenza essenziale dei software di produzione e loro funzionalità - Specifiche procedure aziendali in materia di sicurezza connesse all'impiego - Norme di legge e procedure aziendali in materia di tutela ambientale
Metodologia didattica	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job.</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema.</p> <p>Le attività di affiancamento passivo e attivo - da svolgere in impianti termoelettrici - sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà impiantistica.</p> <p>Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle linee di turno.</p>

18 luglio 2022

	Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.
--	---

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and bottom.]

Art. 38
Struttura retributiva

... Omissis

DICHIARAZIONI A VERBALE

Omissis ...

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

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

Circa le modalità di corresponsione, si precisa quanto segue:

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

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AM", "Sol", "17", "11", "14", "15", "16", "17", "18", "19", "20", "21", "22", "23", "24", "25", "26", "27", "28", "29", "30", "31", "32", "33", "34", "35", "36", "37", "38", "39", "40", "41", "42", "43", "44", "45", "46", "47", "48", "49", "50", "51", "52", "53", "54", "55", "56", "57", "58", "59", "60", "61", "62", "63", "64", "65", "66", "67", "68", "69", "70", "71", "72", "73", "74", "75", "76", "77", "78", "79", "80", "81", "82", "83", "84", "85", "86", "87", "88", "89", "90", "91", "92", "93", "94", "95", "96", "97", "98", "99", "100"]

Appendice al CCNL elettrici - disciplina speciale attività di cui art. 1, lettere E), F) e DAV

TABELLA MINIMI CONTRATTUALI INTEGRATI

Scala parametrica	Da 1°/10/2022		Da 1°/7/2023...		Da 1°/7/2024		Da 1°/10/2024		aumento a regime	UNA TANTUM	
	Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)			
Q	191,89	61,88	2759,88	67,04	2826,92	67,04	2893,96	36,10	2930,06	232,06	463,98
1	159,74	51,51	2297,51	55,81	2353,32	55,81	2409,13	30,05	2439,18	193,18	386,25
2	143,03	46,13	2057,13	49,97	2107,10	49,97	2157,07	26,91	2183,97	172,97	345,84
3	127,38	41,08	1832,08	44,50	1876,58	44,50	1921,08	23,96	1945,05	154,05	308,00
4	115,01	37,09	1654,09	40,18	1694,27	40,18	1734,45	21,64	1756,09	139,09	278,09
5	109,10	35,18	1569,18	38,12	1607,30	38,12	1645,42	20,52	1665,94	131,94	263,80
6	100,00	32,25	1438,25	34,94	1473,19	34,94	1508,12	18,81	1526,93	120,93	241,80

Aumento medio a regime euro 154,05 riferito al terzo livello con valore punto 18,86

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Sol' and 'M'.

Allegato all'art. 38

PROTOCOLLO SUL TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Premessa

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

2. Incremento retributivo complessivo (TEC)

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

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

In relazione a quanto attualmente previsto per il triennio 2022 - 2024 in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità Europea (IPCA), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT - il rinnovo sul terzo livello è stabilito in misura pari a € 154 sui minimi, cui si aggiunge un ulteriore importo di € 3 da allocare sul Welfare e di €10 da allocare sul premio di risultato/produttività, e per le aziende, prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato, tale importo sarà da allocare sull'elemento perequativo.

a) Incremento dei minimi (TEM)

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

Livello di settore

Decorrenza	1/10/2022	1/7/2023	1/7/2024	1/10/24	Totale
incremento dei minimi	€ 41	€ 44,5	€ 44,5	€ 24	€ 154

Per il periodo pregresso si procederà inoltre al pagamento di una somma pari a € 308, in forma di una tantum.

b) Welfare

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

c) Produttività/elemento perequativo

Il CCNL intende incentivare lo sviluppo virtuoso quantitativo e qualitativo della contrattazione di secondo livello verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

Appendice al CCNL elettrici - disciplina speciale attività di cui art. 1, lettere E), F) e DAV

crescita della produttività, qualità, efficienza, redditività, innovazione e a tal fine definisce una quota da destinare a produttività.

Tale quota costituisce la componente destinata a definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale sul presupposto che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisce un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività delle imprese.

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

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

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

Decorrenza	2023	2024
Incremento da destinare a produttività a livello aziendale	€ 140	€ 140

Per le aziende, prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato, tale importo - quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale e quindi comprensivo degli stessi - sarà da allocare sull'elemento perequativo di cui all'articolo 44 bis della presente appendice al CCNL.

3. Metodologia di adeguamento a fronte di eventuali scostamenti inflattivi

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

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

- In caso di inflazione (IPCA al netto degli energetici importati previsione 2022-2024) superiore di almeno lo 0.5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo si procederà all'adeguamento, fino a concorrenza, dell'importo stanziato di €10 pro quota sui minimi e sul premio di risultato/elemento perequativo, con decorrenza giugno 2025,
- In caso di inflazione compresa in un intervallo positivo o negativo $\pm 0.5\%$ rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo non si prevedono variazioni sui minimi e l'importo stanziato di € 10 resta consolidato in produttività/ elemento perequativo e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il successivo rinnovo del CCNL,

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.]

Appendice al CCNL elettrici - disciplina speciale attività di cui art. 1, lettere E), F) e DAV

- In caso di inflazione inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo non si procederà ad alcun consolidamento, fermo restando comunque la salvaguardia dei minimi come sopra definiti.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Fabio Corbelli' and 'Seod 117']