

ART.1

AMBITO DI APPLICAZIONE

La novità principale è l'introduzione delle imprese che producono energia elettrica mediante gli impianti di cogenerazione termovalorizzazione e fonti rinnovabili (eolica, fotovoltaica, biomasse, ecc.), includendo anche gli impianti di natura sperimentale e quelli finalizzati all'abbattimento delle emissioni in atmosfera ed alla loro captazione e segregazione.

Nel comma che specifica le attività di vendita non è più elemento predominante la prevalenza della produzione di energia elettrica in ambito urbano.

ART.2

RELAZIONI INDUSTRIALI

Impegno a sviluppare forme di bilateralità e partecipazione ritenuti strumenti utili per realizzare obiettivi imprenditoriali e istanze sociali.

Eliminazione del riferimento al Protocollo 23 Luglio 1993 e al Patto dello Sviluppo e l'Occupazione del 2 dicembre 1998.

Il dialogo sociale terrà conto dell' Accordo Interconfederale 15 Aprile 2009 attuativo dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.

Conferma dell'Osservatorio di Settore congiunto paritetico, per il cui funzionamento si fa riferimento all'accordo del 2 dicembre 2003 con l'introduzione nei temi di verifica le evoluzioni tecnologiche, il rinnovamento ecosostenibile, la prospettiva del rientro nel nucleare civile. (Tale Accordo era stato stipulato per la costituzione, a livello nazionale, rispettivamente dell'Osservatorio di Settore congiunto paritetico e della Commissione Paritetica sulla Formazione stabilendo la modalità di funzionamento dell'Osservatorio Nazionale di settore e la modalità di funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale sulla Formazione).

Fatti salvi i Protocolli di Relazioni industriali/sindacali in atto nelle Aziende di Settore i diritti di informazione e consultazione disciplinati costituiscono attuazione del Decreto Legislativo 6 febbraio 2007 n. 25 che disciplina il diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia, secondo i criteri stabiliti dalla direttiva 2002/14/CE.

ART.3

ASSETTI CONTRATTUALI

Confermata l'articolazione sul livello nazionale e sul livello aziendale.

Modificata la durata del contratto nazionale: triennale sia per la parte economica sia per la parte normativa.

Prorogato da tre a sei mesi il periodo di tempo antecedente alla scadenza del contratto durante il quale le Parti si obbligano a non assumere iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Abolita "l'indennità di vacanza contrattuale (IVC), che scattava a favore dei lavoratori dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto, in caso di mancato accordo.

Istituita una copertura economica a favore dei lavoratori da definire tra le Parti in caso di ritardato rinnovo del CCNL, a condizione che siano stati rispettati tempi e procedure

Contrattazione aziendale:

Riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL.

Confermata la negoziazione di erogazioni economiche in sede di contrattazione aziendale disciplinata dall'art. 46.

Modificata la durata degli accordi aziendali stipulati in data successiva al rinnovo del CCNL. I nuovi accordi avranno durata triennale.

Confermata la titolarità delle contrattazioni a livello aziendale (OO.SS. stipulanti ed RSU).

Il periodo di tempo entro il quale si può richiedere il rinnovo degli accordi aziendali si accorcia, non sarà più di tre mesi prima della scadenza ma di due mesi prima.

Modificato da tre a due mesi il periodo che dalla data di presentazione delle piattaforme impegnerà le Parti a non assumere iniziative unilaterali né al procedere ad azioni dirette.

Modificati i tempi di rilevamento sul mancato rispetto delle clausole relative agli assetti contrattuali: non più entro 15 giorni dal momento in cui vengono rilevati, ma entro 30 giorni.

Il tentativo di conciliazione di conseguenza slitterà da 7 giorni lavorativi a 15 giorni lavorativi, presso la commissione di conciliazione di cui all'art.55 (verrà costituita a far data dal 31 marzo una Commissione di conciliazione di settore, composta da 6 membri di parte datoriale e 6 membri di parte sindacale)

ART.10

AMBIENTE, QUALITA' E SICUREZZA SUL LUOGO DEL LAVORO

E' stato istituito un Organismo Bilaterale di settore "Salute, Sicurezza e Ambiente".

I compiti ed attribuzioni affidati all'Organismo Bilaterale sono:

- approfondimento della normativa nazionale e comunitaria in materia e sue evoluzioni;
- monitoraggio della normativa contrattuale e delle condizioni di sicurezza del settore;
- supporto al processo di ampliamento del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori (RLSA) per la sicurezza alle problematiche ambientali mediante predisposizione di linee guida e criteri di orientamento per attività formative;
- coordinamento degli orientamenti formativi in tema di sicurezza, ambiente e territorio;
- verifica delle problematiche ambientali sul territorio;
- confronto e scambio costante di informazioni e valutazioni in ordine alle iniziative assunte dalle Parti con relativa valorizzazione e supporto alla diffusione dei progetti/sperimentazioni rilevati nel settore;
- promozione di iniziative per la crescita, nei luoghi di lavoro, della cultura della sostenibilità ambientale e della salute e sicurezza;
- produzione di avvisi comuni/protocolli da presentare eventualmente alle istituzioni/INAIL per sostenere iniziative in materia di salute e sicurezza e ambiente anche ai fini di eventuali finanziamenti.

L'organismo bilaterale è formato da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

Si riunisce con cadenza trimestrale, fatta salva la possibilità di ulteriori incontri su richiesta delle Parti.

Ai lavori possono partecipare in qualità di invitati 3 rappresentanti delle Confederazioni cui aderiscono le Associazioni Imprenditoriali e le Aziende del settore e 3 rappresentanti delle OO.SS. Nazionali stipulanti il CCNL.

Il regolamento attuativo e di funzionamento sarà definito con accordo delle Parti stipulanti entro il 30 giugno 2010.

E' previsto l'utilizzo di esperti, ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dai membri effettivi, per l'approfondimento di particolari e significativi argomenti congiuntamente indicati dalle Parti e previo accordo preventivo

tra le stesse e valutazione della possibilità di utilizzare finanziamenti nazionali e comunitari disponibili.

Per il funzionamento dell'organismo verrà nominato dai membri un Presidente e un Segretario in alternanza annuale tra i rappresentati delle Parti imprenditoriali ed i rappresentati delle OO.SS. sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL.

Nelle aziende con più di 500 dipendenti potranno essere costituite Commissioni bilaterali aziendali, che operano in raccordo con l'Organismo bilaterale di settore.

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ambiente (RLSA)

Le elezioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza verranno espletate secondo quanto previsto dal D. Lgs. N. 81 del 9 aprile 2008 (**Testo unico sulla sicurezza sul lavoro**) che ha assorbito completamente il D.Lgs. n. 626/94 e dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995.

Ruolo delle RLSA:

- attribuzione di un loro ruolo anche in materia ambientale, fermo restando le attribuzioni della legge ed il numero complessivo previsto
- previste iniziative formative ed informative, per disporre degli elementi conoscitivi necessari per la corretta comprensione delle strategie aziendali in materia ambientale, dei programmi di miglioramento e delle iniziative di valutazione e gestione degli aspetti di salute, sicurezza e ambiente
- previsti moduli formativi aggiuntivi di almeno 4 ore annue sui temi ambientali
- consultazione esclusivamente aziendale della copia del documento di valutazione dei rischi
- obbligo del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni (D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003).

Appalti

Viene riconosciuta l'importanza del ruolo del committente come soggetto promotore di iniziative e misure atte a prevenire qualsiasi situazione di criticità nella sicurezza dei cantieri.

Nell'ambito dei cantieri di rilevanti dimensioni finalizzati alla realizzazione delle c.d. "grandi opere" saranno adottati strumenti che rafforzino la cooperazione e il coordinamento delle imprese e lavoratori coinvolti nei cantieri, valorizzando a tal uopo il ruolo delle RLSA dell'appaltante per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro.

Previste iniziative di miglioramento continuo, con l'implementazione a livello aziendale di iniziative finalizzate alla rilevazione dei "mancati infortuni" con la realizzazione di apposita informativa ai RLSA operanti nel relativo ambito.

Le informative inoltre saranno effettuate, ove già non previste, a fronte dell'accadimento di eventi infortunasti significativi.

Dichiarazione a verbale:

Rimane invariato il trattamento economico in occasione delle visite mediche

ART.11
FORMAZIONE

Modificato il comma 5 che abolisce la Commissione paritetica nazionale sulla formazione ed istituisce l'Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF) composto da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle OO.SS. con i seguenti compiti ed attribuzioni:

- esame della normativa vigente, sia nazionale che a livello comunitario;
- analisi dei fabbisogni formativi del settore e monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore;
- confronto e scambio di informazioni e valutazioni relative alle attività svolte dagli Organismi bilaterali per la formazione eventualmente operanti a livello aziendale anche ai fini della valorizzazione e diffusione delle migliori pratiche rilevate nel settore;
- sviluppo congiunto di iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni reali con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento ed alla riqualificazione dei lavoratori in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative, nonché alle esigenze richieste dalle politiche di qualità e dal mercato;
- definizione di nuove qualifiche settoriali non incluse nell'art. 13, comma 3 e dei relativi progetti formativi per attivazione di contratti di apprendistato professionalizzante e successiva loro sottoposizione alle Regioni;
- monitoraggio sulle normative e procedure elaborate dalle varie istituzioni in materia di formazione per la verifica della coerenza con le esigenze del settore, nonché allo scopo di individuare, in collegamento con le istituzioni interessate, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale;
- promozione presso i Ministeri competenti di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore elettrico.

Il regolamento attuativo e di funzionamento sarà definito con accordo delle Parti stipulanti entro il 30 giugno 2010, contestualmente al superamento del precedente accordo sindacale di settore 2 dicembre 2003 in materia (Modalità di funzionamento della commissione paritetica nazionale sulla formazione).

Per il funzionamento dell'organismo verrà nominato dai membri un Presidente e un Segretario in alternanza annuale tra i rappresentati delle Parti imprenditoriali ed i rappresentati delle OO.SS. sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL.

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

Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 500 dipendenti su richiesta di una delle Parti e in sostituzione di quanto previsto dall'art. 4, può essere costituita una Commissione Bilaterale con i seguenti compiti:

- verifica a consuntivo del numero dei corsi realizzati nell'anno solare precedente, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti;
- esame delle esigenze formative aziendali con individuazione delle aree tematiche e delle relative modalità di fruizione
- svolgimento del ruolo di raccordo con i Fondi interprofessionali per la formazione inerenti le procedure di finanziamento in conformità degli specifici accordi sindacali attuativi.

- Informativa annuale all'Organismo Bilaterale di settore delle attività svolte

Relativamente alle nuove qualifiche aziendali rispetto a quelle indicate nell'art. 13 del CCNL (apprendistato), le Aziende trasmetteranno i progetti formativi all'Organismo Bilaterale del Settore.

ART.13

APPRENDISTATO

Nella dichiarazione a verbale viene convenuto che da parte aziendale potrà essere valutata la possibilità di ridurre la durata di apprendistato in presenza di pregresse esperienze formative in azienda, quali tirocini formativi, stage, ecc. fermo restando che la qualifica di PES (persona esperta) potrà essere acquisita dopo un periodo di nove mesi.

ART. 21

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

I lavoratori inquadrati in categoria C2 saranno passati in categoria C1 entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Ridotto da 1 anno a sei mesi il periodo di tempo per tale passaggio di categoria per gli assunti in data successiva.

Entro il 30 giugno 2011 verrà definito un nuovo sistema classificatorio del personale con le seguenti linee guida individuate per la definizione del nuovo sistema classificatorio sono le seguenti:

- riduzione e ottimizzazione del numero dei livelli di inquadramento
- valorizzazione di competenze e acquisizione di più elevati livelli professionali mediante dinamiche retributive orizzontali
- revisione ed aggiornamento delle declaratorie per l'utilizzazione flessibile del personale nell'ambito della medesima area/livello/"famiglia professionale"
- individuazione di nuovi profili professionali
- valorizzazione del merito per la crescita e lo sviluppo della carriera
- definizione del ruolo e delle competenze delle RSU/sindacato

Previsto il conglobamento della ex indennità di contingenza nei minimi tabellari con conseguente riparametrazione dell'attuale scala di inquadramento, con conseguente ridefinizione dei coefficienti relativi alla paga giornaliera ed oraria e dei trattamenti economici parametrati sui soli minimi tabellari

ART. 31

TUTELA DELLA MATERNITA'/PATERNITA'

Introduzione dell'impegno a monitorare le situazioni in essere nelle aziende per individuare le iniziative più opportune entro la vigenza del contratto.

ART. 35
STRUTTURA
RETRIBUTIVA

Abolita l'una tantum, al suo posto viene istituita la "copertura economica" che si riferisce al periodo dal 1° luglio 2009 al 28 febbraio 2010.

Tale importo 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.

L'importo della copertura economica verrà corrisposto in un'unica soluzione con la retribuzione di marzo 2010 con le seguenti modalità:

- Nei casi di passaggio di categoria nel corso del periodo di cui sopra (dal 1° luglio 2009 al 28 febbraio 2010) 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 a 15 giorni;
- per le assenze a retribuzione ridotta verificatesi nel periodo considerato, la "copertura economica" – per i periodi interessati - sarà corrisposta con la stessa percentuale di riduzione;
- nel caso di prestazione a tempo parziale svolta nel corso del periodo sopra considerato la "copertura economica" sarà corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione.
- Per i contratti di inserimento la "copertura economica" verrà corrisposta in proporzione ai mesi interi di servizio prestato, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

A decorrere dal 1° gennaio 2011, le Aziende verseranno ai Fondi di previdenza di competenza operanti nel settore, ad incremento della misura della contribuzione minima a carico Azienda, un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 2 euro per ogni mensilità e di ulteriori 2 euro a decorrere dal 1° Gennaio 2012, per propri dipendenti iscritti ai predetti Fondi, con versamento della relativa contribuzione, rimane invariata la quota a carico dei lavoratori aderenti.

Viene stabilito che entro il 1° semestre 2012 sarà effettuata nelle competenti sedi una verifica su eventuali significativi scostamenti inflazionistici tra valori presi in considerazione agli effetti del CCNL ai fini di un eventuale recupero in termini di variazione dei minimi entro la vigenza stessa.

MINIMI TABELLARI

Scala parametrica	Dal 1° Marzo 2010		Dal 1° Gennaio 2011		Dal 1° Gennaio 2012		Dal 1° Luglio 2012		Aumento a regime	COPERTURA ECONOMICA (1)
	Aumento	Minimo (€)	Aumento	Minimo (€)	Aumento	Minimo (€)	Aumento	Minimo (€)		
QS 413,50	€ 66,56	2.416,78	€ 74,88	2.491,66	€ 74,88	2.566,54	€ 44,93	2.611,47	261,25	€ 599
Q 362,50	€ 58,35	2.118,19	€ 65,64	2.183,83	€ 65,64	2.249,48	€ 39,39	2.288,86	229,02	€ 525
ASS 310,00	€ 49,90	1.811,11	€ 56,14	1.867,25	€ 56,14	1.923,38	€ 33,68	1.957,07	195,86	€ 449
AS 285,00	€ 45,88	1.665,19	€ 51,61	1.716,79	€ 51,61	1.768,40	€ 30,97	1.799,37	180,06	€ 413
A1S 270,00	€ 43,46	1.577,41	€ 48,89	1.626,30	€ 48,89	1.675,20	€ 29,34	1.704,53	170,58	€ 391
A1 254,00	€ 40,89	1.484,00	€ 46,00	1.529,99	€ 46,00	1.575,99	€ 27,60	1.603,58	160,47	€ 368
BSS 238,50	€ 38,39	1.393,44	€ 43,19	1.436,63	€ 43,19	1.479,82	€ 25,91	1.505,73	150,68	€ 346
BS 225,00	€ 36,22	1.314,50	€ 40,74	1.355,24	€ 40,74	1.395,99	€ 24,45	1.420,43	142,15	€ 326
B1S 211,00	€ 33,96	1.232,74	€ 38,21	1.270,95	€ 38,21	1.309,16	€ 22,93	1.332,09	133,31	€ 306
B1 198,00	€ 31,87	1.156,82	€ 35,86	1.192,68	€ 35,86	1.228,53	€ 21,51	1.250,04	125,09	€ 287
B2S 180,00	€ 28,97	1.051,67	€ 32,60	1.084,27	€ 32,60	1.116,86	€ 19,56	1.136,42	113,72	€ 261
B2 162,00	€ 26,08	946,50	€ 29,34	975,83	€ 29,34	1.005,17	€ 17,60	1.022,77	102,35	€ 235
CS 135,00	€ 21,73	788,71	€ 24,45	813,16	€ 24,45	837,60	€ 14,67	852,27	85,29	€ 196
C1 115,00	€ 18,51	671,88	€ 20,82	692,71	€ 20,82	713,53	€ 12,49	726,03	72,66	€ 167
C2 100,00	€ 16,10	584,34	€ 18,11	602,45	€ 18,11	620,55	€ 10,87	631,42	63,18	€ 145

(1) Copertura economica per il periodo 1° Luglio 2009 - 28 Febbraio 2010: € 360 con parametro medio pari a 248,50.

Aumento medio a regime: € 157,00 (40+45+45+27) con parametro medio pari a 248,50. Valore punto 23,06

A decorrere dal 1° Gennaio 2011, le Aziende verseranno ai Fondi di previdenza complementare di competenza operanti nel Settore, ad incremento della misura della contribuzione minima a carico Azienda, un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 2 euro per ogni mensilità e di ulteriori 2 euro a decorrere dal 1° Gennaio 2012, per i propri dipendenti iscritti ai predetti Fondi, con versamento della relativa contribuzione. Resta ferma la misura della contribuzione a carico dei lavoratori aderenti.

ART. 38

**TRATTAMENTO TURNISTI
E SEMITURNISTI**

Sono fatti salvi i trattamenti collettivi in atto alla data di sottoscrizione del CCNL derivanti da contrattazione collettiva a livello nazionale o aziendale sulla base dell'art. 54 del CCNL (Successione dei Contratti) e le situazioni aziendali di miglior favore.

Potranno, peraltro, essere definite a livello aziendale eventuali modifiche/armonizzazioni dei trattamenti in atto tenuto conto delle specificità presenti nelle imprese di settore

Nell'ambito della contrattazione di 2° livello le Parti potranno definire, in sostituzione della normativa del presente CCNL, sistemi di remunerazione per il personale turnista e semiturnista correlati alla effettiva prestazione giornaliera di tali lavoratori.

Nella norma transitoria viene stabilito che per le Aziende che alla data della stipula del presente CCNL applicano la normativa derivante dal CCNL Assoelettrica del 12 giugno 1996, la disciplina soprarichiamata troverà applicazione dal 1° luglio 2010.

ART. 39
REPERIBILITA'

L'istituto rimane pressoché invariato, l'unica modifica è il punto c del 2 comma che prevede in sede aziendale oltre alle forme di reperibilità per frazione della giornata di normale attività lavorativa anche la possibilità di prevedere forme orarie con articolazioni settimanali differenti e la definizione dei relativi importi da concordare con le competenti OO.SS.

ART. 42
TRASFERIMENTI

Vengono riconosciuti specifici trattamenti analoghi a quelli previsti dai punti a) e b) (che sono alternativi tra di loro) anche nei casi in cui l'Azienda provveda direttamente all'alloggio.

[Punto a) : trattamento economico in caso di trasloco nella nuova sede di lavoro.
Punto b): maggiori spese di viaggio qualora non c'è trasloco.
Eventuale maggiorazione fino al 40% per i suddetti compensi]

ART. 46
PREMIO DI RISULTATO

Variato solo il periodo di contrattazione di secondo livello che da quadriennale diventa triennale.

CONTRATTAZIONE

Definisce un sistema di indicatori connessi ad obiettivi di miglioramento di competitività, redditività e produttività.

ENTITA' ED EROGAZIONE DEL PREMIO

Variabile: collegato a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità.

Erogazione annuale: consuntivo a raggiungimento degli obiettivi.

FINALITA' DEL PREMIO

- 1) Coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali
- 2) Far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa grazie alla realizzazione dei suddetti programmi e progetti.

TIPOLOGIA PREMIO DEL RISULTATO

- 1) Redditività aziendale
- 2) Incentivazione della produttività e qualità

ART. 49
PREVIDENZA
COMPLEMENTARE

Previsto l'impegno delle Parti a promuovere le necessarie iniziative per realizzare eventuali future sinergie tra i Fondi operanti nel Settore: Fiprem, Fopen e Pegaso, in relazione agli indirizzi formulati dalla Commissione Paritetica istituita con il CCNL del 18 luglio 2006

ART. 50
ASSISTENZA SANITARIA
INTEGRATIVA

Previsto l'impegno ad assicurare l'assistenza sanitaria integrativa, tra cui le convezioni aventi ad oggetto specifici "pacchetti sanitari", a tutti i lavoratori del Settore, demandando a livello aziendale la definizione delle modalità di copertura che potranno tenere conto delle esperienze maturate nel settore.

E' previsto, altresì, durante la vigenza contrattuale un incontro tra le Parti per una verifica congiunta sull'andamento della copertura sanitaria integrativa del settore.

ART. 53
DECORRENZA E DURATA

Stabilita la durata triennale del contratto sia per la parte normativa che per la parte retributiva si precisa che il CCNL copre il periodo dal 1° luglio 2009 al 31 dicembre 2012.

ART. 54
INSCINDIBILITA' E
INTERPRETAZIONE DEL
CONTRATTO

Verrà istituita a far data dal 31 marzo 2010, una Commissione di conciliazione di settore, composta da 6 membri di parte datoriale e 6 membri di parte sindacale per l'interpretazione del Contratto, la richiesta di interpretazione potrà essere avanzata da una delle due parti indicando la norma in contestazione e l'incontro avverrà entro 30 giorni dalla richiesta.

ESERCIZIO DEL DIRITTO ALLO SCIOPERO

Concordate le linee guida per definire, entro un mese dalla sottoscrizione del CCNL, la nuova disciplina per l'esercizio del diritto di sciopero nel settore elettrico

Tali linee guide vengono trasmesse alla Commissione di Garanzia per l'attuazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali per la presa d'atto dell'avvio della procedura di sostituzione degli accordi preesistenti con l'impegno di inviare nei termini stabiliti la regolamentazione complessiva per la relativa valutazione di idoneità.