

## **Art. 22** **Quadri**

1. Appartengono alla categoria Quadri, ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190, i titolari delle posizioni organizzative di maggior rilievo che hanno un ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale ed il restante personale e svolgono funzioni di particolare importanza per il più elevato contenuto professionale delle mansioni, intendendosi per tali quelle nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovrintendenza e coordinamento di altri lavoratori, autonomia nella gestione di risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati.
2. La categoria Quadri si articola su due livelli, in funzione del differente grado di contenuti manageriali e/o specialistici delle mansioni esercitate, cui corrispondono due livelli retributivi così come individuati nella tabella dei minimi contrattuali riportata in calce all'art. 35 ("struttura retributiva").
3. I Quadri aventi titolo al minimo superiore sono quelli che svolgono mansioni con contenuto professionale di maggior rilievo per il più incisivo coinvolgimento nella traduzione funzionale ed operativa delle direttive aziendali, nella attuazione degli obiettivi e per le maggiori responsabilità nella gestione delle risorse umane e strumentali.
4. In considerazione del ruolo funzionale svolto, i lavoratori appartenenti alla categoria Quadri possono essere destinatari di specifiche procure. La loro attribuzione sarà decisa dall'azienda, valutando le concrete situazioni organizzative in cui operano i singoli Quadri.
5. Tenuto conto della specificità della funzione svolta dai Quadri nel contesto organizzativo aziendale anche come dinamici promotori di innovazione e sviluppo, le politiche di formazione saranno indirizzate al più efficace e concreto sostegno dell'attività e dei ruoli dei Quadri, nonché ad un permanente e sistematico aggiornamento ed arricchimento delle competenze tecnico professionali e delle capacità gestionali.
6. Viene confermato particolarmente per i Quadri il diritto ad accedere alla titolarità di brevetti per innovazioni tecniche realizzate nelle Aziende, nonché la possibilità di pubblicazione nominativa, previa autorizzazione delle Aziende stesse, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte.
7. E' confermata l'applicazione dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in tema di assicurazione contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. Da tale copertura assicurativa sono esclusi i casi di dolo o colpa grave del dipendente.

### **DICHIARAZIONI A VERBALE**

1. Ex livello di funzione per i Quadri - Si precisa che i due minimi per la categoria-quadri di cui al comma 2 del presente articolo e riportati nella tabella "minimi contrattuali" in calce all'art. 35

("struttura retributiva") sono comprensivi degli importi nelle precedenti contrattazioni denominati "livelli di funzione", rispettivamente nella misura dell'8% e 16%.

2. Quadri delle Aziende associate a Federelettrica, per i Quadri in servizio alla data di stipula del presente CCNL, per la costruzione dei "minimi contrattuali" in calce all'art. 35 ("struttura retributiva") vengono utilizzati gli eventuali importi percepiti a titolo di ex livello di funzione, di aumenti di merito individuali e di ex elementi retributivi integrativi-ERI, con corrispondenti assorbimenti di tali voci retributive fino alla concorrenza complessiva di £ 440.000 mensili per la categoria Qs e di 210.000 mensili per la categoria Q.
3. Altri istituti riferiti ai Quadri - per altri istituti economico-normativi fruiti dai Quadri, contenuti nelle precedenti contrattazioni collettive nazionali, si applicano le norme in atto con gli opportuni adeguamenti per effetto della prima dichiarazione a verbale<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Vedi allegato 22a, 22b, 22c

**Art. 18 – Quadri**

(c.c.n.l. Enel 21.2.89)

DEFINIZIONE DELLA CATEGORIA QUADRI

Comma 1 ... omissis ...

Comma 2 ... omissis ...

3. *I quadri aventi titolo al minimo superiore sono quelli che svolgono mansioni con contenuto professionale di maggior rilievo per il più incisivo coinvolgimento nella traduzione funzionale ed operativa delle direttive aziendali, nella attuazione degli obiettivi dell'Ente e per le maggiori responsabilità nella gestione delle risorse umane e strumentali.*

ATTRIBUZIONE DELLA CATEGORIA QUADRI

4. *L'identificazione di nuove figure professionali alle quali attribuire la categoria quadri – che si rendesse necessaria a seguito di ristrutturazioni e/o modifiche di portata generale dell'organizzazione del lavoro - verrà definita in base alle risultanze dei relativi confronti, nel rispetto dei criteri di cui ai precedenti commi 1° e 3°.*
5. *L'ENEL comunicherà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali l'elenco delle posizioni come sopra identificate.*

RICORSI INDIVIDUALI

6. *Avverso la mancata attribuzione della categoria quadri, può essere inoltrato ricorso alla Direzione centrale del personale dal singolo dipendente interessato.*
7. *I ricorsi vengono definiti dalla Direzione centrale del personale previa consultazione con le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali.*

MISURE DI CARATTERE RETRIBUTIVO

Comma 8 ... omissis ...

9. .... (omissis)..... Rimane il (n.d.r.) 1° livello di funzione, pari al 32% del minimo superiore della categoria quadri<sup>1</sup>  
.....(omissis).....
10. .... (omissis)..... l'attribuzione del 1° livello di funzione è riservata esclusivamente ai titolari di qualifica che, per la stretta contiguità con la struttura dirigenziale, integrino al massimo grado i richiamati contenuti di cui al 3° comma del presente articolo.

Comma 11 ... omissis ...

12. *A tali lavoratori possono essere inoltre attribuiti assegni in cifra a titolo di emolumento individuale - che costituiscono elemento dello stipendio mensile quale definito (omissis) dall'art. 35 del Contratto Nazionale del Settore elettrico - a corrispettivo di più elevati livelli di prestazione destinati a permanere nel tempo in quanto fondati su comportamenti, ampiamente verificati, richiesti nell'assolvimento del proprio ruolo ..... (omissis).*
13. *Gli emolumenti individuali di cui al precedente comma sono commisurati al minimo della categoria quadri in atto al momento dell'attribuzione e possono essere di importo variabile dal 5% al 15% del predetto minimo. L'attribuzione degli emolumenti individuali viene effettuata, con decorrenza dal 1° gennaio, entro il 30 aprile di ciascun anno e può riguardare un numero annuo di beneficiari non superiore al 15% del numero dei quadri in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.*
14. *A corrispettivo di specifici risultati conseguiti nell'attività lavorativa, che non siano tali peraltro da giustificare l'erogazione di suddetti emolumenti individuali, può essere riconosciuta, sempre entro il 30 aprile di ciascun anno, una somma "una tantum" a titolo di gratifica, di*

---

<sup>1</sup> riferita la minimo QM1 in vigore al 31/12/98 (L. 2.735.800) conguagliato con l'assorbimento di L. 440.000 nel minimo alla cat. Qs prevista dal nuovo contratto.

*importo non superiore al doppio del minimo della categoria quadri, nei confronti di un numero di quadri non superiore al 25% del numero dei quadri in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.*

15. *L'individuazione dei lavoratori ai quali attribuire gli emolumenti di cui al 12° e 14° comma avverrà sulla base dei criteri indicati in calce al presente articolo.*
16. *Entro il 15 maggio di ciascun anno la Direzione centrale del personale comunicherà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettrici i nominativi dei quadri ai quali sono stati corrisposti gli emolumenti individuali e le gratifiche attribuite nell'anno, con l'indicazione degli importi globali erogati per i due Istituti, distintamente per aree territoriali o funzionali.*
17. *Il lavoratore appartenente alla categoria quadri, che ritenga di essere stato ingiustificatamente escluso dall'attribuzione degli emolumenti individuali di cui ai precedenti commi 12° e 14°, può proporre ricorso alla Direzione che ha deciso l'attribuzione.*

#### **COPERTURA DI POSIZIONI DI QUADRO<sup>II</sup>**

18. *Per la copertura di posizioni di Quadro, ove non sia possibile provvedervi mediante altro personale disponibile, di pari inquadramento e professionalmente idoneo (ad es.: personale collocato in posizione di riutilizzo o avente titolo a reinserimento o ad avvicendamento, personale che abbia presentato domanda di trasferimento) ovvero attraverso mobilità orizzontale, si seguiranno le seguenti modalità.*
19. *Per la copertura di posizioni di Quadro che per la loro contiguità con la struttura dirigenziale danno titolo alla attribuzione del 1° livello di funzione, l'individuazione del nominativo avverrà (su proposta del Direttore Centrale del Personale, previa indicazione della Direzione competente, e successiva decisione del Direttore Generale).*
20. *Per la copertura di posizioni di Quadro Q e Qs (n.d.r.), la Direzione competente provvederà ad individuare e sottoporre a colloquio di verifica dipendenti che, tenuto conto delle caratteristiche professionali e personali, sono ritenuti in grado di ricoprire la posizione.*
21. *Dell'esigenza di procedere alla copertura di posti mediante colloquio, l'ENEL darà preventiva comunicazione scritta alle competenti Organizzazioni Sindacali Regionali.*
22. *Effettuata la scelta fra i candidati chiamati a sostenere il colloquio, ne verrà data informativa, al personale, mediante affissione di un comunicato nell'ambito organizzativo interessato, e alle predette Organizzazioni sindacali, mediante comunicazione scritta.*
23. *Alle stesse Organizzazioni sindacali regionali verrà parimenti data comunicazione scritta dei nominativi dei dipendenti che sono stati ricollocati al di fuori della scelta.*

#### **PROCURE**

*Comma 24 ... omissis ...*

*Comma 25 ... omissis ...*

*Comma 26 ... omissis ...*

#### **FORMAZIONE**

*Comma 27 ... omissis ...*

*Comma 28 ... omissis ...*

#### **INFORMAZIONE**

*Comma 29 ... omissis ...*

#### **ALTRE NORME PARTICOLARI PER I QUADRI**

*Comma 30 ... omissis ...*

*Comma 31 ... omissis ...*

#### **DICHIARAZIONI A VERBALE**

---

<sup>II</sup> Testo così modificato dal Contratto Collettivo ENEL 1.4.96

1. Soppressione dell'istituto dei livelli salariali di categoria per i quadri - Ai dipendenti appartenenti alla categoria quadri al 31 dicembre 1998, i livelli salariali di categoria eventualmente fruiti, verranno conservati in cifra come assegno "ad personam" e non saranno rivalutati.  
Analogamente si opererà nei confronti dei dipendenti ai quali in futuro verrà attribuita la categoria quadri.
2. Effetti derivanti dalla introduzione del minimo superiore per la categoria quadri - L'attribuzione del minimo superiore previsto per la categoria quadri determina la rivalutazione dei supplementi dei minimi e la corrispondente rivalutazione degli aumenti biennali.  
Il minimo superiore viene anche utilizzato per il calcolo delle indennità e compensi valorizzati sul minimo.  
La misura dell'indennità di contingenza, invece, viene calcolata sul minimo della categoria quadri.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI EMOLUMENTI DI CUI AI COMMI 12° E 14° DELL'ART. 18 – QUADRI (Contratto Collettivo ENEL 21/2/89)

Schema di riferimento da utilizzare:

**Descrizione della posizione di struttura in termini professionali, funzionali ed organizzativi**

In questo ambito la descrizione dovrà evidenziare - con un certo livello di analisi - le principali caratteristiche che definiscono in concreto la specificità della posizione all'interno del contesto organizzativo.

**Descrizione - valutazione della prestazione individuale**

In questo ambito la descrizione dovrà incentrarsi sull'insieme globale dei comportamenti che attualizzano in concreto le attribuzioni della posizione. Il riferimento non dovrà riguardare l'insieme astratto e generico di tutti i comportamenti individuali ma solo quei comportamenti "agiti" che hanno una immediata e diretta attinenza con il ruolo organizzativo e, in particolare, con i risultati conseguiti con e nella unità organizzativa.

Dovranno essere considerate - fondamentalmente - le seguenti dimensioni:

1. **Sostegno organizzativo delle politiche e direttive aziendali**

(in tale dimensione rientrano, ad esempio, i comportamenti finalizzati alla diffusione e presentazione costruttiva delle procedure e direttive organizzative; alla comprensione-interpretazione delle politiche e direttive aziendali e loro traduzione funzionale ed operativa per la propria unità; ai conseguenti comportamenti di attivazione dei collaboratori, ecc.).

2. **Competenza organizzativo-gestionale**

(si fa qui riferimento ai comportamenti connessi all'individuazione ed utilizzo di tutte le risorse umane e strumentali; alla riduzione-eliminazione di disfunzionalità, sprechi, ecc.; all'integrazione-collaborazione con altre unità organizzative, ecc.).

3. **Iniziativa e responsabilità**

(emergono, in questo ambito, i comportamenti di assunzione di responsabilità per l'esecuzione del lavoro; di risolutezza e tempestività nell'affrontare i problemi; di espressione di suggerimenti e proposte originali ed efficaci, ecc.).

4. **Considerazione verso i collaboratori**

(questa dimensione contempla i comportamenti di attenzione e di sensibilità verso i bisogni dei collaboratori; di gestione dei conflitti; di informazione e di formazione dei propri dipendenti).

C) **Descrizione - valutazione dei risultati conseguiti**

In questo ambito dovranno essere evidenziati i principali risultati conseguiti sia in relazione alle caratteristiche della posizione ricoperta, così come configurata all'interno del contesto organizzativo, sia con riferimento alle concrete risultanze della prestazione svolta.

ACCORDO RELATIVO AL "COMPENSO SOSTITUTIVO TRATTAMENTI CONTRATTUALMENTE PREVISTI IN TEMA DI PRESTAZIONI ECCEDENTI L'ORARIO NORMALE" TRA ENEL E FNLE – FLAEI – UILSP DEL 30.9.94

In relazione all'impegno assunto in sede di stipula del C.c.I. 26 luglio 1991 di approfondire, nell'arco della vigenza contrattuale, la tematica del lavoro straordinario per i Quadri inquadrati nelle categorie Q e Qs (n.d.r.) al fine di delineare soluzioni tese alla introduzione sperimentale di compensi sostitutivi, le Parti:

tenuto conto

- delle caratteristiche peculiari del ruolo funzionale dei Quadri nell'assetto organizzativo aziendale, così come delineato nell'art. 18 vigente C.c.I (26.7.91 n.d.r.);
- del maggior impegno, non sempre facilmente quantificabile, richiesto nell'assolvimento dei compiti propri delle varie posizioni di lavoro, nelle quali si articola tale ruolo;

- della necessità, in aderenza all'impegno contrattuale, di definire uno strumento retributivo che tenga conto della variabile entità in termini quantitativi e qualitativi delle prevedibili prestazioni extra orario richieste ai Quadri nelle diverse posizioni di lavoro,

convengono quanto segue:

- 1) A decorrere dal mese successivo alla stipula del presente accordo, viene istituito in via sperimentale, per i Quadri inquadrati nelle categorie Q e Qs (n.d.r.) un compenso sostitutivo dei trattamenti contrattualmente previsti in tema di prestazioni eccedenti l'orario normale.

Le voci economiche sostituite dal nuovo compenso sono esclusivamente quelle riportate nell'elenco allegato, che costituisce parte integrante del presente accordo.

- 2) Il nuovo compenso viene commisurato in importi variabili fino ad un massimo del 30% della retribuzione. L'importo minimo, all'atto della prima assegnazione, non sarà comunque inferiore al 5% della retribuzione stessa.

La determinazione dell'entità del compenso deriverà da valutazioni concernenti le ulteriori prestazioni (ore straordinarie, ore di viaggio, ecc.) prevedibilmente da richiedere oltre il normale orario di lavoro per lo svolgimento delle competenze assegnate, tenendo sostanzialmente conto del variabile grado di presenza dei seguenti elementi:

- grado di operatività delle mansioni;
- funzioni di coordinamento di personale, di collegamento con altre Unità e/o Organismi esterni e di rappresentanza;
- mansioni comportanti operatività in turno e/o impegno di reperibilità;
- mobilità sul territorio richiesta dalle funzioni espletate;
- mansioni comportanti frequenti riunioni e/o frequenti impegni esterni all'ENEL con orari non facilmente programmabili;
- mansioni comportanti maggiori probabilità di prestazioni occasionali in giornate non lavorative.

- 3) Il nuovo compenso viene erogato per 12 mensilità e va utilmente considerato nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

- 4) La corresponsione del nuovo compenso esclude, in quanto incompatibile, la possibilità di usufruire dei riposi compensativi previsti dalla dichiarazione a Verbale n. 2 annessa all'art. 5 e dal 3° comma dell'art. 6 vigente C.c.I. (26.7.91 n.d.r.).

- 5) Successivamente alla prima applicazione del presente Accordo, ed a regime con cadenza annuale, verrà fornita alle Segreterie Nazionali e, per quanto di competenza, alle Segreterie Regionali, una situazione numerica dei lavoratori beneficiari del compenso in parola, articolata per fasce percentuali di attribuzione (dal 5% al 13%; dal 14% al 23%; oltre il 23%).

Le OO.SS. potranno richiedere chiarimenti in merito all'applicazione dei criteri di cui al punto 2) e, su delega dei singoli Quadri, precisazioni su casi specifici.

Il presente Accordo ha - come sopra precisato - carattere sperimentale e, dopo un anno di applicazione, formerà oggetto di verifica tra le Parti stipulanti per una comune valutazione circa la sua rispondenza rispetto alle reali esigenze aziendali che ne hanno determinato la stipula.

Letto, confermato e sottoscritto.

#### VOCI ECONOMICHE CONTRATTUALI INCOMPATIBILI CON IL COMPENSO QUADRI 16%(Qs) E 8% (Q)

1. Compenso per lavoro straordinario

- 1.1. Compenso lavoro straordinario:

- 1.1.1. feriale diurno (150%) - (art. 6 C.c.I., 4° comma) (c.c.n.s. art. 41, 4° comma)

- 1.1.2. feriale notturno (160%) - (art. 6 C.c.I., 8° comma) (c.c.n.s. art. 41, 10° comma)

- 1.1.3. festivo diurno (160%) - (art. 6 C.c.L, 5° comma) (c.c.n.s. art. 41, 5° comma)

- 1.1.4. festivo notturno (175%) - (art. 6 C.c.I., 9° comma) (c.c.n.s. art. 41, 11° comma)

- 1.2. Maggiorazioni (50% - 60% - 75%) lavoro straordinario (art. 6 C.c.I., 3° comma) (c.c.n.s. art. 41, 2° comma)

- 1.3. Maggiorazioni (60% - 75%) lavoro prestato in giorno di riposo settimanale (art. 5 C.c.I., D.V. n. 2 e D.C.P.I.) (c.c.n.s. art. 27 - D.V.).

- 1.4. Indennità - pari alla normale retribuzione prevista per il lavoro straordinario - per prestazione inferiore a 3 ore: integrazione all'ora superiore (art. 4 C.c.I. 12° comma) (c.c.n.s. art. 39 - comma 6).

- 1.5. *Indennità - pari alla normale retribuzione oraria - per lavoro programmato non effettuato (o effettuato in misura inferiore a 3 ore) nel 6° o 7° giorno settimanale o in giorno festivo infrasettimanale (art. 3 C.c.I., 8° e 9° comma) (c.c.n.s. - vedi appendice 10 - punto 7 - nota (1) art. 41 c.c.n.s.).*
- 1.6. *Indennità forfettaria per condizioni di lavoro particolari estero<sup>III</sup>*
- 1.7. *Compenso forfettario cambio turno (punto 4, accordo sindacale nazionale 15 novembre 1984) (art. 6bis contratto collettivo ENEL 23.4.96 all. 38a (E)).*
2. *Indennità ore viaggio*
  - 2.1. *Indennità ore di viaggio 50% e 100% (art. 3 C.c.I., 5° comma) (c.c.n.s. art. 43 - 3° comma)*
  - 2.2. *Indennità 150% ore di viaggio reperibili (art. 4 C.c.L., 12° comma) (c.c.n.s. art. 39 - 6° comma)*
  - 2.3. *Indennità 100% ore di viaggio cantieristi (art. 15 C.c.I., 12° comma) (conservata dalla 1ª dichiarazione a verbale dell'art. 43 del c.c.n.s.).*
3. *Emolumenti "ad personam", riconducibili alle voci di cui sub 1 e/o 2, derivanti dal contratto (es. ex c.m.p.), da trattamenti locali od ex imprese.*

#### Allegato 22b (E)

#### **Misure retributive per i quadri con livello di funzione 32%**

(c.c.n.l. Enel 26.7.91)

*Al fine di definire una struttura retributiva più adeguata al ruolo ed alla posizione organizzativa dei quadri con livello di funzione 32%, si concordano le seguenti misure.*

- a) *Determinazione degli importi per gli assegni in cifra a titolo di emolumento individuale con entità variabile dal 10% al 25% del corrispondente minimo tabellare, nonché per le somme "una tantum" a titolo di gratifica in misura variabile fino al triplo del corrispondente minimo tabellare.*

*L'attribuzione degli emolumenti individuali sarà effettuata ad un numero di beneficiari non superiore al 20% dei quadri con livello di funzione 32% in forza al 31 dicembre dell'anno precedente. Il numero annuo dei beneficiari delle somme "una tantum" non sarà superiore al 30% del numero dei quadri con livello di funzione 32% in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.*

- b) *Introduzione di un compenso commisurato ad una percentuale variabile fino al 40% della retribuzione quale corrispettivo di ogni e qualsiasi maggiore e diversa prestazione richiesta dall'Azienda, in sostituzione di ogni compenso o trattamento indennitario previsto dalla normativa contrattuale (lavoro straordinario e prestazioni assimilabili, reperibilità, turno, guida, indennità ex art. 31, ecc.), con esclusione delle corresponsioni a titolo di rimborso spese e di quelle di cui all'art. 14. I) compenso deve essere corrisposto per 12 mensilità all'anno ed è utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.*

\*\*\*\*\*

*Il compenso di cui al punto b), che deve rivestire, nell'arco della vigenza contrattuale, carattere sperimentale ai fini di una successiva verifica, sarà introdotto a partire dal 1° gennaio 1992. Conseguentemente da tale data cesseranno i compensi e le indennità sostituite dal nuovo istituto contrattuale.*

\*\*\*\*\*

*Le Parti si impegnano ad approfondire, nell'arco della vigenza contrattuale, la tematica del lavoro straordinario per i quadri con livello di funzione 16% ed 8% al fine di delineare soluzioni tese alla introduzione di compensi sostitutivi, che potranno essere rese sperimentalmente operative dal 1° gennaio 1994.*

#### Allegato 22c (F)

#### **Ex. Art. 10 - Quadri**

(c.c.n.l. Federlettrica 9.7.96)

Commi 1 ÷ 4 ... omissis ...

---

<sup>III</sup> Verrà assorbita fino a concorrenza dell'importo del compenso di cui trattasi

5. *In relazione alla speciale collocazione dei quadri nel contesto organizzativo aziendale ed al carattere delle funzioni direttive espletate che non consentono una prefissione di parametri temporali per lo svolgimento delle prestazioni lavorative, si potranno adottare nelle singole Aziende, previa consultazione tra le Parti, provvedimenti tali da non assoggettare i quadri all'applicazione di rigide normative sull'orario di lavoro e alla conseguente disciplina sul lavoro straordinario previste dal vigente CCNL. Nel caso in cui questi provvedimenti venissero adottati, le Aziende potranno riconoscere annualmente un importo commisurato all'entità dell'impegno con provvedimento da motivarsi e di cui viene data comunicazione alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.*

#### **Formazione**

6. *Nei confronti dei quadri verranno ulteriormente sviluppate sempre più idonee azioni formative a carattere sistematico e ricorrente, allo scopo di iniziare un processo di sviluppo della decisionalità del ruolo mirando all'individuazione di potenzialità di crescita professionale.*
7. *Gli interventi formativi dovranno inoltre avviare e indirizzare un "trend" di cambiamento dalla cultura di ruolo orientato al compito, alla cultura orientata all'obiettivo, specie per gli aspetti della gestione delle risorse professionali affidate.*
8. *In attuazione dei principi di cui al precedente comma, ai quadri QS, le Aziende consentiranno l'utilizzazione di 5 giornate lavorative di permesso retribuito da destinarsi ad attività di formazione con spese a carico dell'Azienda. Le attività di formazione scelte dal quadro saranno autorizzate dall'Azienda purché in coerenza con i compiti svolti e compatibilmente con le esigenze di servizio.*

#### **Informazione**

9. *Svolgendo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'Azienda, i quadri saranno informati delle variazioni che si intendono apportare alle strutture aziendali e al rapporto funzionale tra esse mediante riunioni collegiali fra tutti i responsabili delle strutture direttamente o indirettamente interessate.*
10. *I quadri verranno sempre più coinvolti nei processi preparatori all'assunzione di decisioni da parte dell'Azienda e saranno destinatari di selezionati flussi di informazione riguardanti sia l'area di attività nella quale sono inseriti, sia i più generali problemi di gestione e i principali programmi e realizzazioni dell'Azienda.*

#### **Mutamento provvisorio di mansioni**

11. *Con riferimento a quanto previsto dall'art. 6 della legge 13/5/1985 n. 190, l'assegnazione temporanea a mansioni relative alla qualifica di quadro, che non sia avvenuta per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, non può essere di durata superiore a 6 mesi continuativi.*
12. *Trascorso tale periodo la predetta assegnazione temporanea diventa definitiva.*
13. *In caso di assegnazione provvisoria a mansioni relative alla posizione di quadro, agli interessati sarà corrisposta, con le stesse modalità previste dall'art. 13 del presente CCNL, un'indennità pari alla differenza tra i trattamenti economici del sostituito e del sostituto con riferimento al minimo tabellare integrato ... omissis ...*

#### **Innovazioni e brevetti**

14. *Conformemente alle vigenti disposizioni di legge in materia viene confermato, particolarmente per i quadri, il diritto di accedere alla titolarità di brevetti per innovazioni tecniche realizzate in Azienda, nonché la possibilità di pubblicazione nominativa, previa autorizzazione aziendale, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte.*
15. *In particolare, l'Azienda riconoscerà ai quadri per l'utilizzazione delle invenzioni o delle innovazioni di rilevante importanza nei metodi o processi di fabbricazione, ovvero nell'organizzazione del lavoro realizzate dai quadri stessi (sempre che non rientrino nell'oggetto specifico della prestazione di lavoro dedotta in Contratto) un corrispettivo determinato dalla Direzione aziendale.*

#### **Dichiarazione a verbale**

*Le Parti si danno atto che le previsioni del presente articolo definiscono l'attribuzione della qualifica di quadro nell'ambito delle Aziende in cui si applica il presente CCNL, in attuazione della disposizione contenuta nell'art. 3 della legge n. 190/1985, e le specificità che distinguono il rapporto di lavoro di questo ruolo aziendale da quello della categoria degli impiegati.*