CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER IL SETTORE GAS-ACQUA

7 Novembre 2019

UTILITALIA
imprese acqua ambiente energia

ANFIDA

ANIGAS

ASSOGAS

IGAS

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER IL SETTORE GAS-ACQUA

7 Novembre 2019

FILCTEM CGIL

femca cisl

UILTEC Tessile Energia Chimica

INDICE

VERBALE DI ACCORDO 7

CAPITOLO I
IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 9
Art. 1 - Campo di applicazione del contratto 9
Art. 2 - Decorrenza e durata 9
Art. 3 - Inscindibilità ed incumulabilità del contratto - Successione dei contratti 10

CAPITOLO II
LIVELLI DI CONTRATTAZIONE, SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI 11
Art. 4 - Assetti contrattuali 11
Art. 5 - Partecipazione e relazioni industriali 13
Art. 6 - Appalti 18
Art. 7 - Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) 19
Art. 8 - Diritti sindacali 23
Art. 9 - Contrattazione di 2° livello: premio di risultato 27

CAPITOLO III
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - MERCATO DEL LAVORO 30
Art. 10 - Assunzione del personale 30
Art. 11 - Periodo di prova 30
Art. 12 - Contratto di lavoro a tempo parziale 31
Art. 13 - Contratto di apprendistato 33
Art. 14 - Contratto di lavoro a tempo determinato 48
Art. 15 - Telelavoro 49
Art. 16 - Lavoro agile (smart working) 52
Art. 17 - Contratto di somministrazione a tempo determinato 53

CAPITOLO IV
CLASSIFICAZIONI, MOBILITA' E FORMAZIONE DEL PERSONALE 55
Art. 18 - Classificazione e mobilità del personale 55
Art. 19 - Mutamento mansioni 72
Art. 20 - Formazione professionale 72

CAPITOLO V
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI 75
Art. 21 - Provvedimenti disciplinari 75

CAPITOLO VI
SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE 80
Art. 22 - Salute, sicurezza e ambiente 80

CAPITOLO VII
ORARI DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITÀ 87
Art. 23 - Orario di lavoro 87
Art. 24 - Lavoro in turno 91
Art. 25 - Reperibilità 94
Art. 26 - Lavoro notturno/Lavoro festivo 97
Art. 27 - Prestazioni oltre il normale orario di lavoro (lavoro straordinario) 98
Art. 28 - Ferie 100
Art. 29 - Riposo settimanale e giorni festivi 101

CAPITOLO VIII
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO 104
Art. 30 - Assenze, permessi, congedo matrimoniale e aspettativa 104
Art. 31 - Studenti lavoratori 105
Art. 32 - Trattamento di malattia ed infortunio 106
Art. 33 - Assicurazione infortuni 108
Art. 34 - Tutela della maternità e della paternità 109

CAPITOLO IX
TRATTAMENTO ECONOMICO 111
Art. 35 - Retribuzione: definizioni e calcolo 111
Art. 36 - Minimi tabellari integrati 112
Art. 37 - Mensilita' aggiuntive 112
Art. 38 - Mense aziendali 113
Art. 39 - Indennità di funzione quadri e assistenza legale 113
Art. 40 - Indennità varie 114
Art. 41 - Rimborso spese per testimonianze 115
Art. 42 - Trattamento di trasferta 115
Art. 43 - Trasferimento 116

CAPITOLO X
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ED ISTITUTI COLLEGATI 117
Art. 44 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni 117
Art. 45 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) 118
Art. 46 - Regolamento per erogazione di anticipazioni T.F.R. 119

CAPITOLO XI
PARI OPPORTUNITA' E AZIONI SOCIALI 124
Art. 47 - Pari opportunità - Gestione e valorizzazione delle diversità 124
Art. 48 - Azioni sociali 125

CAPITOLO XII
PROCEDURE DI CONCILIAZIONE 130
Art. 49 - Procedure di conciliazione 130

CAPITOLO XIII
WELFARE CONTRATTUALE 132
Art. 50 - Assistenza e previdenza 132

ALLEGATI

1. Ipotesi di accordo 7.11.2019 136
2. Verbale di intesa sulle gare gas 18.05.2017 142
3. Scambio di lettere in tema di indennità di turno 143
4. Lettera tra le parti per le quote di servizio 7.11.2019 145
5. Protocollo sulla previdenza complementare. Lettera di impegno tra le parti 18.05.2017 146
6. Protocollo 1 marzo 2002 sull'applicazione delle leggi n. 146/90 e n. 53/2000 147
7. Verbale di collazione 4.3.2020 148
8. Verbale di accordo 5 giugno 2020 151

PROTOCOLLI DI SOTTOSCRIZIONE

1. Verbali di accordo UGL chimici 7.11.2019 e 14.07.2020 154
2. Verbali di accordo CISAL FEDERENERGIA 7.11.2019 e 14.07.2020 157

APPENDICI

1. Verbale di accordo 2.02.2009 (permessi sindacali Utilitalia) 162
2. Accordo in tema di fondo di previdenza per il personale dipendente dalle aziende private del gas (ANIGAS, ASSOGAS, IGAS) 169
Integrazione accordo 10 febbraio 2011 in tema di fondo di previdenza per il personale dipendente dalle aziende private del gas 26.06.2014 175

Il giorno 7 novembre 2019, in Roma,

tra

l'Associazione Nazionale fra gli Industriali degli Acquedotti (ANFIDA), rappresentata dal Presidente Anna Ferrero e da Sabrina Naborre;

l'Associazione Nazionale Industriali Gas (ANIGAS) rappresentata dal Direttore Generale Marta Bucci, da Andrea Cotti e da Bruno Burigana

l'ASSOGAS - Associazione Nazionale Industriali Privati Gas e Servizi Energetici, rappresentata dal Presidente Stefano Bolla e dalla delegazione sindacale composta da Roberto Malenotti ed Annalisa Pinotti

la IGAS imprese gas, rappresentata da Presidente Roberto Potì, con una delegazione aziendale composta da Giorgio Colombo, Stefano Giudici, Fabrizio Cuccovillo, assistiti dal Direttore Generale Giuseppe Venditti,

e UTILITALIA - rappresentata dal Presidente Giovanni Valotti, dal Direttore Generale Giordano Colarullo, da Adolfo Spaziani, dal Direttore Area Lavoro e Relazioni Industriali Paola Giuliani e dalla delegazione trattante composta da Giovanni Airoldi, Antonio Andreotti, Alberta Alberti, Cinzia Borasio, Antonio Breschi, Giancarlo Campri, Luigi Caronni, Diego Cossu, Claudio Mancini, Fabrizio Pancino, Pietro Scrimieri, con la collaborazione di Massimo Chiacchiararelli, Giuseppe Ippolito e Lorenzo Lama

e

la Filctem CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Marco Falcinelli, dal Segretario Nazionale Claudio Bettoni, da Mario Di Luca del dipartimento energia, congiuntamente alla delegazione trattante, con l'assistenza della Segreteria Confederale della CGIL nella persona del Segretario Generale Maurizio Landini

la Femca CISL rappresentata dalla Segretaria Generale Nora Garofalo, dai Segretari Nazionali Sebastiano Tripoli, Giovanni Rizzuto, Raffaele Salvatoni e Lorenzo Zoli, dal Segretario di Comparto Maurizio Scandurra, dal Responsabile HSE Nazionale Stefano Ruvolo, dal Comitato Esecutivo Nazionale congiuntamente alla Delegazione Trattante e assistiti dalla Segretaria Generale CISL Annamaria Furlan

la Uiltec rappresentata Segretario Generale Paolo Pirani, dai Segretari Nazionali Andrea Bottaro, Daniela Piras, Daniele Bailo, Giovanni Bellissima, dal funzionario Salvatore Sini, assistiti dalla Confederazione

è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro di rinnovo del CCNL Settore Gas-Acqua 18 maggio 2017.

CAPITOLO I
IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

- Art. 1 -
CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro tra le imprese che gestiscono i servizi relativi alla distribuzione ed alla vendita del gas, al trasporto, rigassificazione, stoccaggio, al teleriscaldamento ed alla cogenerazione ed i servizi relativi al ciclo integrale dell'acqua, incluse le attività di depurazione e gestione delle reti fognarie ed i loro dipendenti.

Il presente contratto si applica anche al rapporto di lavoro dei dipendenti addetti alle attività di estrazione, trasporto, compressione, ricompressione esercitate dalle aziende attualmente aderenti a IGAS/ASSOGAS ed alle attività di gestione calore esercitate dalle aziende attualmente aderenti a UTILITALIA.

Il presente contratto è applicabile inoltre agli impiegati amministrativi ed ai dipendenti addetti alle funzioni centrali nelle imprese e gruppi pluriservizio.

Nel presente contratto, con il termine "lavoratore", "lavoratori" e "dipendente/i" si fa riferimento ad entrambi i sessi.

- Art. 2 -
DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha durata triennale e decorre dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021.

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste nel relativo articolo contrattuale, le Parti si danno atto che le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali nonché gli istituti di nuova regolamentazione decorrono dalla data di stipulazione del presente contratto.

Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta almeno sei mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata a.r., da una delle parti stipulanti.

- Art. 3 -
INSCINDIBILITÀ ED INCUMULABILITÀ DEL CONTRATTO - SUCCESSIONE DEI CONTRATTI

Le norme del presente contratto, nelle singole pattuizioni e nel loro complesso, sono correlative ed inscindibili e costituiscono un trattamento complessivamente non cumulabile né in totale né in parte con alcun altro trattamento collettivo.

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua stipulazione, le norme derivanti dai precedenti contratti nazionali.

CAPITOLO II
LIVELLI DI CONTRATTAZIONE, SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI
E DIRITTI SINDACALI

- Art. 4 -
ASSETTI CONTRATTUALI

Il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale del settore e - sulla base delle specifiche clausole di rinvio del contratto nazionale ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale contratto indicate - sul livello aziendale.

Le Parti richiamano i contenuti del TU Confindustria-CGIL/CISL/UIL 10 gennaio 2014 e Confservizi-CGIL/CISL/UIL 10 febbraio 2014 ed in particolare della Parte Terza, ultimo paragrafo, nonché i contenuti dei successivi accordi interconfederali Confindustria-CGIL/CISL/UIL 9 marzo 2018 e Confservizi-CGIL/CISL/UIL 26 luglio 2018, che diventano parte integrante delle previsioni del presente CCNL.

a - Contratto nazionale

Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale e disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e retributivi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati.

Il contratto individua, per il livello aziendale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previe opportune garanzie procedurali a durata predeterminata, con ambiti e competenze tassativamente indicate e non ripetitive rispetto al livello nazionale.

Fino a nuovi accordi interconfederali sottoscritti dalle Confederazioni cui aderiscono le parti firmatarie del presente contratto, le procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono definite nei commi seguenti.

Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette riferite al rinnovo contrattuale.

A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di cui ai commi precedenti, in caso di ritardato rinnovo del contratto rispetto alla sua scadenza, le Parti definiranno una copertura economica a favore dei lavoratori in forza alla data del rinnovo contrattuale.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, le Parti possono esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

b - Contrattazione aziendale

La contrattazione a livello aziendale riguarda materie e istituti delegati e con le modalità previste dal CCNL o dalla legge.

Le materie che il presente CCNL delega alla contrattazione a livello aziendale sono individuate nei seguenti articoli contrattuali:

- art. 9 - Premio di risultato;
- art. 14 - co. 6 e 7 - Lavoro a tempo determinato;
- art. 17 - co. 4 e 7 - Contratto di somministrazione a tempo determinato;
- art. 23 - co. 7 e 19 - Orario di lavoro;
- art. 24 - co. 4 - Lavoro in turno;
- art. 31 - co. 3 - Studenti lavoratori;
- art. 38 - Mense aziendali;
- art. 42 - Trattamento di trasferta;
- art. 43 - co. 3 - Trasferimento;
- art. 48 - punto 9 - Cessione di permessi e ferie.

La contrattazione aziendale a contenuto economico compresa nel precedente elenco fa parte del TEC (trattamento economico complessivo - livello aziendale).

In particolare la contrattazione sul premio di risultato ha la funzione di definire un'erogazione variabile collegata ad incrementi di redditività, produttività e qualità, secondo le linee indicate nell'art. 9 del presente contratto.

Gli accordi aziendali sul premio di risultato hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale e delle relative erogazioni economiche.

Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale le R.S.U. di cui all'art. 7 assistite dalle competenti strutture sindacali delle OO.SS. stipulanti il CCNL.

Fino a nuovi accordi interconfederali sottoscritti dalle Confederazioni cui aderiscono

le parti firmatarie del presente contratto, le procedure per il rinnovo degli accordi aziendali sono definite nei commi seguenti.

Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali, di cui al presente punto b), debbono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette riferite alla materia di cui al presente punto b).

Controversie sugli assetti contrattuali
Il mancato rispetto delle clausole relative agli assetti contrattuali, così come definiti nel presente articolo, sarà segnalato dalla parte che ne ha interesse alle segreterie nazionali delle OO.SS. od alle Associazioni datoriali di categoria stipulanti il CCNL entro 15 giorni dal momento in cui è stato rilevato.

Entro i successivi 7 giorni lavorativi si darà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale con l'eventuale partecipazione delle istanze delle parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una singola azienda.

- Art. 5 -
PARTECIPAZIONE E RELAZIONI INDUSTRIALI

La partecipazione
Le Parti sono consapevoli che il modello di relazioni industriali consolidato negli anni sollecita e richiede un progressivo e continuo innalzamento del livello di interlocuzione e di conoscenza delle dinamiche che regolano il funzionamento e l'economicità dei settori regolati.

I cambiamenti che stanno interessando i nostri sistemi industriali richiedono coinvolgimento e partecipazione, traguardando anche un orizzonte che delinea una diversa, più articolata e più consapevole relazione tra impresa e lavoratori. Tali cambiamenti devono essere sostenuti con un sistema di relazioni industriali che incoraggi, soprattutto attraverso la valorizzazione della contrattazione aziendale, quei processi capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione, declinati nei diversi livelli di interlocuzione aziendale.

Il contratto collettivo nazionale di categoria potrà consentire di valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i percorsi più adatti per sviluppare la partecipazione organizzativa, contribuendo anche per questa via alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro.

L'innovazione tecnologica e digitale impone infatti l'affermazione di un modello culturale che accresca la consapevolezza dei lavoratori e ne valorizzi l'apporto, attraverso il loro coinvolgimento nel processo produttivo.

La cultura della partecipazione nel settore si fonda sulla condivisione, tra gli altri, dei seguenti valori:

- centralità della responsabilità ambientale e sociale d'impresa, nella consapevolezza che il sistema idrico e la distribuzione del gas naturale sono fattori determinanti e ineludibili anche per le politiche nazionali e europee di salvaguardia e risanamento ambientali e di sviluppo sostenibile;
- crescita della produttività del sistema industriale della distribuzione del gas e del sistema idrico, della sua redditività, dello sviluppo e diffusione dell'innovazione tecnologica, di processo, di relazione con gli utenti;
- riconoscimento e consapevolezza del ruolo del gas naturale nella transizione energetica;
- rilevanza e diffusione delle politiche di genere, di valorizzazione della diversità e dell'inclusione sociale.

Per diffondere la cultura della partecipazione organizzativa, le Parti ritengono opportuno valorizzare, nei diversi livelli contrattuali, i momenti di interlocuzione previsti, anche per favorire un responsabile coinvolgimento sulle materie che migliorano la sicurezza dei lavoratori, la produttività, le condizioni di lavoro, lo sviluppo dell'impresa, la protezione ambientale.

I Protocolli di Relazioni Industriali sottoscritti a livello aziendale e di gruppo si ispireranno pertanto alla cultura della partecipazione organizzativa, declinandone i possibili percorsi, con particolare riferimento alle modalità di organizzazione del confronto tra le parti.

In relazione all'obiettivo di incentivare la realizzazione di progetti formativi finalizzati ad accrescere la cultura di relazioni industriali costruttive e partecipate, le Parti nazionali, considerando la rilevanza, per le dinamiche economiche e finanziarie dei settori Gas e Acqua, della regolamentazione esercitata dall'Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente (ARERA) e l'impatto che l'introduzione e lo sviluppo di tecnologie digitali (ad esempio gli smart meters) potranno avere sull'organizzazione del lavoro e sui lavoratori, condividono la necessità di strutturare iniziative di formazione congiunta di settore, in particolare finalizzate alla conoscenza dei meccanismi di

funzionamento dei mercati regolati nazionali ed europei e delle esperienze di innovazione tecnologica e di digitalizzazione dei processi produttivi.

Le Parti nazionali si impegnano a progettare congiuntamente ed a realizzare iniziative di formazione, prioritariamente destinate ai componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, sui seguenti temi:

- regolamentazione nel settore della distribuzione del gas: finalità, attori, principali meccanismi di funzionamento, effetti economico-finanziari sulle aziende del settore;
- regolamentazione nel settore idrico: finalità, attori, principali meccanismi di funzionamento, effetti economico-finanziari sulle aziende del settore;
- innovazione digitale nei processi di lavoro: la digitalizzazione dei processi di lavoro, le skills digitali, impatto sui processi organizzativi e sui lavoratori.

Per garantire l'efficacia delle attività di formazione saranno coinvolti prioritariamente, in qualità di relatori, esperti operanti nelle imprese del settore, congiuntamente individuati in fase di progettazione dei corsi.

Il sistema di relazioni industriali
Le Parti convengono di promuovere un sistema di relazioni industriali fondato sul reciproco riconoscimento dei distinti ruoli e responsabilità, nel rispetto delle autonomie manageriali delle imprese e delle prerogative delle OO.SS..

Convengono altresì che detto sistema sia caratterizzato da rapporti sui temi di comune interesse, per consentire la conoscenza comune delle linee di evoluzione del settore e delle relative conseguenze nelle diverse realtà aziendali; che permetta il concorso delle Parti, ciascuna nella sfera di propria responsabilità ed interesse, per il raggiungimento delle condizioni di maggiore efficienza e competitività delle imprese ed il miglioramento della qualità del servizio, anche al fine di sostenere opportunità di sviluppo occupazionale e valorizzazione delle risorse umane.

Le Parti definiscono pertanto specifici strumenti relazionali, come di seguito articolati:

1) Livello nazionale
Di norma annualmente, su richiesta congiunta delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, si terrà una specifica sessione informativa a cura delle Associazioni datoriali, sui temi di seguito evidenziati, il cui monitoraggio è considerato di rilievo fondamentale per il settore in cui operano le aziende:

- evoluzione del quadro normativo di riferimento del settore, anche con riguardo alla legislazione comunitaria;
- andamento del mercato nazionale ed europeo di riferimento e dei principali indicatori economici del settore;

- provvedimenti e orientamenti degli organi istituzionali di regolazione e controllo del mercato e struttura dei sistemi tariffari;
- andamento del mercato del lavoro nel settore, con particolare attenzione all'occupazione giovanile ed eventuali iniziative mirate alle aree del Sud e di altre realtà di maggiore criticità occupazionale ed all'ingresso nel settore di lavoratori provenienti da Paesi extra-comunitari;
- pari opportunità;
- linee di sviluppo tecnologico del settore ed esigenze di formazione/riqualificazione professionale connesse alle innovazioni e trasformazioni tecnologiche conseguenti;
- tematiche della salute, della sicurezza e della tutela dell'ambiente anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, anche comunitarie che costituiscono una sezione d'indagine specifica;
- analisi dei riflessi dell'applicazione del Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 164 e della Legge 5 gennaio 1994 n. 36 e successive modificazioni e/o integrazioni, degli effetti dell'art. 177 del Codice dei contratti pubblici (D. lgs. n. 50/2016) e monitoraggio delle iniziative legislative in corso nel settore idrico.

In particolare con riferimento alle materie sovra indicate che comportano interventi di carattere amministrativo o legislativo delle Istituzioni competenti, le Parti intendono sottoporre alle Autorità preposte gli esiti delle riflessioni svolte, anche sotto forma di Avvisi comuni, al fine di realizzarne la sensibilizzazione e promuovere la possibile condivisione di soluzioni a tutela degli interessi dei lavoratori e della collettività.

Ferma restando l'autonomia di ciascuna delle Parti datoriali stipulanti il presente CCNL, la sessione di informazione si svolgerà, di norma, in via collegiale con la partecipazione di tutte le associazioni datoriali e organizzazioni sindacali stipulanti del presente CCNL.

Osservatorio nazionale
Le Parti convengono di costituire a livello nazionale un Osservatorio di settore, senza funzioni negoziali, che organizza un incontro annuale, aperto a tutti i soggetti interessati, nel quale autorevoli rappresentanti del mondo scientifico ed accademico forniscono il quadro di riferimento del settore gas-acqua e dove i vertici delle aziende e delle organizzazioni sindacali potranno scambiare il proprio punto di vista ed approfondire i temi più attuali tra i quali:

- gli scenari dell'energia e del settore idrico, inclusa l'analisi delle possibili conseguenze dell'attuazione dell'art.177 del codice degli appalti e delle innovazioni legislative in materia di gestione del servizio idrico integrato;
- l'evoluzione del welfare contrattuale nel comparto;
- la bilateralità in materia di tutela della salute e sicurezza su lavoro.
- le esperienze contrattuali di altri settori del comparto energia;

- i casi e le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori;
- l'andamento degli investimenti, in particolare nel settore idrico;
- le trasformazioni connesse al processo di digitalizzazione dei processi lavorativi.

L'osservatorio è composto da 12 componenti, di cui 6 in rappresentanza delle Associazioni datoriali e 6 in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti.

Lo stesso si riunisce di norma con periodicità semestrale, su richiesta di una delle Parti.

Le altre modalità di funzionamento dell'Osservatorio saranno stabilite tra le Parti in occasione della prima riunione.

2) Livello aziendale
Con periodicità di norma semestrale le singole aziende o gruppi che occupano più di 200 dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente effettueranno un incontro informativo con la R.S.U. assistita dalle strutture sindacali competenti stipulanti del presente contratto, sui seguenti temi:

- indirizzi di politica industriale e piani di investimento;
- processi di decentramento più significativi, rappresentandone le eventuali conseguenze sull'organizzazione del lavoro e sull'occupazione;
- andamento economico e produttivo dell'azienda;
- andamento dell'occupazione, distinta per sesso, tipologia di contratto e inquadramento professionale nonché i programmi di nuove assunzioni;
- situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art. 9 della legge 10.4.91 n. 125 in tema di pari opportunità;
- evoluzione degli assetti tecnologici, dei processi organizzativi e del sistema degli orari nonché eventuali necessità di trasferimenti collettivi di personale per l'avviamento di nuove strutture e servizi;
- significative ristrutturazioni dell'azienda ivi comprese cessioni e trasformazioni;
- indirizzi in materia di formazione professionale, incluse le notizie sull'attività eventualmente realizzata, anche con finalità di riconversione professionale;
- linee di intervento in materia di ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro;
- orientamenti e azioni più significative rivolte al miglioramento dello standard di qualità dei servizi anche con riferimento alle Carte dei servizi;
- dati informativi riferiti alla natura ed alle caratteristiche dei lavori appaltati, in particolare con riferimento al rispetto dei principi etici di legalità e di correttezza, al fine di garantire le più ampie forme di regolarità delle condizioni di lavoro.

In relazione alle caratteristiche dei temi indicati, alla R.S.U. e/o alle strutture territoriali può essere richiesto un impegno alla riservatezza sulle notizie e sui dati comunicati dall'impresa nell'ambito della sessione di informazione.

Per i gruppi industriali - intendendosi per gruppo un complesso industriale di particolare importanza nell'ambito del settore, articolato in più unità produttive dislocate in più Regioni, avente rilevante influenza nel settore in cui opera in quanto collegato alle esigenze di sviluppo dell'economia nazionale - l'informativa di cui sopra potrà essere in alternativa resa, con le medesime modalità, alle OO.SS. nazionali.

Le singole aziende che occupano più di 15 dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente effettueranno di norma annualmente un incontro informativo con la R.S.U., assistita dalle strutture sindacali competenti stipulanti del presente contratto, sull'andamento economico/produttivo dell'azienda, sull'andamento occupazionale - anche con riferimento alle pari opportunità - nonché su altri fatti rilevanti per l'azienda stessa.

- Art. 6 -
APPALTI

In materia di appalti le Aziende sono impegnate ad operare nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti; in particolare le Aziende operano per il rispetto da parte delle imprese appaltatrici delle norme in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori e di ogni altra norma volta alla tutela del lavoro dipendente, ivi incluse l'assicurazione e la previdenza obbligatorie.

Le Aziende si impegnano ad operare affinché permangano al loro interno le principali conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie proprie del ciclo produttivo e del core business, che rappresentano le principali attività.

Il ricorso all'appalto va considerato come fattore integrativo rispetto al sistema delle risorse aziendali e si qualifica quale strumento di flessibilità e snellezza operativa e gestionale, finalizzato al conseguimento di una più razionale ed efficiente organizzazione, nel pieno rispetto della sicurezza e qualità del servizio e nell'intesa che gli eventuali effetti occupazionali derivanti siano oggetto di esame tra le parti.

I lavori appaltati sono seguiti e controllati da personale dell'azienda appaltante di adeguato livello professionale allo scopo di effettuare i controlli di cui all'art. 1662 c.c..

Le Parti condividono l'obiettivo di evitare che il sistema di gestione degli appalti possa determinare alterazioni delle regole di mercato e della concorrenza, valutata l'importanza per la collettività dei servizi erogati dalle imprese del settore.

Le Aziende appaltanti si impegnano a richiedere alle imprese appaltatrici l'applicazione di contratti collettivi nazionali di lavoro dei settori in cui queste ultime operano, sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Le Parti considerano prioritario definire un sistema che consenta di contrastare l'insorgere di forme di lavoro non dichiarato o irregolare.

Le Aziende appaltanti inseriranno nei capitolati le più incisive ed opportune forme di tutela contrattuale per contrastare eventuali forme di lavoro irregolare o sommerso da parte dei sub-appaltatori.

- Art. 7 -
RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (R.S.U.)

La Rappresentanza Sindacale Unitaria - R.S.U. in quanto organismo rappresentativo dei lavoratori e del sindacato nei luoghi di lavoro, assolve a tutti i compiti già di competenza del Consiglio Unitario d'Azienda o del Consiglio di fabbrica e delle r.s.a, con riferimento all'esercizio di diritti, permessi, agibilità sindacali e compiti di tutela dei lavoratori; i suoi componenti nell'ambito dei numeri complessivi di cui al successivo comma 10 subentrano alle r.s.a. ed ai dirigenti delle stesse nell'esercizio dei diritti e delle prerogative sindacali previste dalla Legge n. 300/1970; nei confronti di ciascun componente nell'ambito dei numeri complessivi suddetti si applicano le tutele previste dagli artt. 18 e 22 della Legge n. 300/1970.

La R.S.U. gestisce i rapporti con l'azienda ed assolve funzioni di agente contrattuale unico nelle materie che il presente CCNL attribuisce alla contrattazione a livello aziendale assistita dalle strutture competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL.

Ai fini del presente CCNL, alla R.S.U. competono altresì le altre forme di intervento nei confronti dell'azienda attribuite dai singoli articoli contrattuali quali, ad esempio:

- art. 14 - co. 10- Contratto di lavoro a tempo determinato;
- art. 15 - co. 21 - Telelavoro;
- art. 16 - Lavoro agile (Smart working);
- art. 23 - co. 5, 9, 11, 15 - Orario di lavoro;
- art. 25, co. 8, n. 7 - Reperibilità;
- art. 27, co. 8 - Prestazioni oltre il normale orario di lavoro;
- art. 28, co. 3 - Ferie.

La R.S.U. esercita le sue funzioni di rappresentanza e di tutela dei lavoratori con riguardo all'applicazione in azienda dei contratti e delle leggi che regolano il rapporto di lavoro: in particolare tra tali funzioni rientra la rappresentanza dei lavoratori nei confronti delle aziende per le fattispecie - individuali o collettive - di inquadramento professionale ritenute non corrispondenti ai dettami contrattuali.

Singoli membri del Comitato Esecutivo o della R.S.U. possono intervenire presso le

competenti strutture aziendali per tutto quanto attiene al rispetto di leggi, contratti e consuetudini, ma non hanno potere di trattativa se non a seguito di mandato espressamente loro conferito dalla R.S.U..

Le norme relative alla costituzione ed alla disciplina delle rappresentanze sindacali unitarie sono contenute, per le Aziende aderenti alla CONFINDUSTRIA, nel TU Confindustria/CGIL-CISL-UIL 10 gennaio 2014, Parte Seconda e per le Aziende aderenti ad UTILITALIA nel TU Confservizi/CGIL-CISL-UIL 10 febbraio 2014, Parte Seconda, che si intendono qui integralmente richiamati, salvo quanto di seguito riportato.

Ad iniziativa delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL in ciascuna azienda/unità produttiva[1] con più di 15 dipendenti può essere costituita la R.S.U., di cui agli accordi sopra citati, secondo la disciplina di elezione dagli stessi prevista.

Hanno inoltre potere di iniziativa le OO.SS. di cui alla Parte Seconda, Sezione terza, punto 4 del T.U. 10.01.2014, per le aziende aderenti alla CONFINDUSTRIA, ovvero della Parte Seconda, Sezione terza, punto 4 del T.U. 10.02.2014 per le aziende aderenti ad UTILITALIA.

Per i rinnovi successivi, l'iniziativa può essere assunta dalla stessa R.S.U. e deve essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

Il numero massimo[2] di componenti della R.S.U. in ciascuna azienda/unità produttiva è pari a:

nelle aziende/unità produttive ([2]) che occupano da 16 a 70 dipendenti: 3
nelle aziende/unità produttive ([2]) che occupano da 71 a 140 dipendenti: 4
nelle aziende/unità produttive ([2]) che occupano da 141 a 200 dipendenti: 5
nelle aziende/unità produttive ([2]) che occupano da 201 a 400 dipendenti: 7
nelle aziende/unità produttive ([2]) che occupano da 401 a 500 dipendenti: 8
nelle aziende/unità produttive ([2]) che occupano da 501 a 700 dipendenti: 10
nelle aziende/unità produttive ([2]) che occupano da 701 a 1000 dipendenti: 12
nelle aziende/unità produttive ([2]) che occupano oltre 1000 dipendenti: 1 componente ogni 200 o frazione di 200 dipendenti oltre i 1000, in aggiunta al numero precedente.

In ogni caso ove la dimensione complessiva della R.S.U. lo richieda, viene eletto un organismo ristretto di coordinamento denominato Comitato Esecutivo, composto di un numero di membri non superiore al 30% del numero complessivo della R.S.U. e comunque non inferiore a 3, attraverso un meccanismo che garantisca un'ade-

[1] L'individuazione dell'unità produttiva fa riferimento all'organizzazione aziendale.
[2] Nei numeri sopra indicati sono ricompresi anche gli R.L.S. di cui all'art. 22 (salute e sicurezza)

guata corrispondenza con la composizione della RSU come risultante dall'elezione; tale Comitato ha la funzione di coordinare le attività di competenza della R.S.U. e di rappresentare la medesima nella gestione dei rapporti sindacali con l'azienda.

Le OO.SS. costituenti le R.S.U. ratificano e successivamente comunicano alla Associazione datoriale di appartenenza delle aziende ed alle direzioni aziendali i nominativi dei lavoratori eletti nell'ambito delle proprie liste; il mandato della R.S.U. decorre da quest'ultima comunicazione.

Nei casi di decadenza della R.S.U. previsti dagli accordi interconfederali sopra citati o comunque ove la R.S.U. non sia stata ancora eletta ovvero non sia validamente costituita, l'attività della medesima viene assunta dalle strutture sindacali competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL per il tempo strettamente necessario alla sua costituzione.

Norme particolari per le aziende associate ad UTILITALIA
Nelle aziende associate ad UTILITALIA, ferma restando l'unicità della R.S.U. ed il rispetto dei numeri complessivi stabiliti nel comma decimo del presente articolo, nelle aziende di maggiori dimensioni ove siano presenti entità organizzative ed operative autonome, la R.S.U. nella sua unicità può essere articolata in sezioni e/o aree tra le quali si ripartisce il numero complessivo dei componenti in misura proporzionale al numero degli addetti rispettivamente occupati nelle diverse entità autonome.
Nelle aziende in cui si applica una pluralità di contratti collettivi di lavoro, le OO.SS. stipulanti il presente CCNL si impegnano a realizzare la R.S.U. articolata in sezioni corrispondenti ai settori regolati dai diversi contratti; nella sezione regolata dal presente CCNL il numero massimo[3] dei componenti è pari a:

nelle aziende che occupano da 16 a 100 dipendenti: 3
nelle aziende che occupano da 101 a 200 dipendenti: 4
nelle aziende che occupano da 201 a 300 dipendenti: 6
nelle aziende che occupano da 301 a 500 dipendenti: 7
nelle aziende che occupano da 501 a 700 dipendenti: 10
nelle aziende che occupano oltre 700 dipendenti: 1 componente ogni 100 o frazione di 100 dipendenti oltre i 700, in aggiunta al numero precedente.

Nei casi sopra individuati, le OO.SS. si impegnano a nominare un organismo di coordinamento e rappresentanza negoziale nei confronti dell'azienda per le questioni comuni ovvero quelle di carattere generale, con le modalità indicate nel comma 11 del presente articolo.

Dichiarazione a Verbale 7 novembre 2019

Premesso che, ai termini degli accordi interconfederali vigenti, in ogni azienda deve essere adottata una forma di rappresentanza sindacale;

le Parti contraenti del CCNL gas-acqua hanno convenuto che l'organismo di rappresentanza sindacale nelle aziende del settore è la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), alla quale l'art. 7 del CCNL assegna le funzioni di agente contrattuale nelle materie di contrattazione aziendale;

tenuto conto che la misurazione della rappresentatività sindacale, come previsto dagli accordi interconfederali sulla rappresentanza, deve avvenire attraverso la ponderazione del dato associativo col dato elettorale relativo all'elezione delle R.S.U. in azienda;

le Parti firmatarie del CCNL gas-acqua confermano che in ogni azienda o unità produttiva con più di 15 dipendenti deve essere costituita la R.S.U., su iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il CCNL gas-acqua ovvero delle altre associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi dei citati accordi interconfederali;

le Parti auspicano che il processo di costituzione delle R.S.U. in tutte le associate si attui e si concluda entro il primo semestre del 2020.

Per accelerare il processo di costituzione delle R.S.U., in via del tutto eccezionale e con riferimento alle sole aziende che applicano il CCNL gas-acqua in cui non sia ancora stata eletta la R.S.U. né sia stato avviato il processo elettorale o attività allo stesso preliminari, le aziende riconoscono ai lavoratori dirigenti delle strutture sindacali competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL permessi sindacali aggiuntivi a quanto disposto dall'art. 8 del CCNL in misura pari al massimo a mezz'ora per dipendente in forza al 31 dicembre 2019.

I permessi sindacali suddetti potranno essere riconosciuti solo ai dirigenti sindacali incaricati dal responsabile della rispettiva struttura per partecipare alle riunioni convocate dall'azienda sulle materie di competenza negoziale della R.S.U. previste dall'art. 7 del CCNL gas-acqua, senza possibilità di fruizione posticipata di eventuali resti non utilizzati.

Decorso il termine del 30 giugno 2020 senza che sia stato concluso il processo di costituzione della R.S.U., le Parti nazionali si incontreranno per valutare eventuali altri interventi.

- Art. 8 -
DIRITTI SINDACALI

Permessi sindacali
R.S.U.
Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni in sede aziendale, la R.S.U. dispone di un monte ore annuo globale di permessi sindacali pari a 2 ore e mezza per dipendente in forza all'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione. Tali permessi, nella misura massima di mezz'ora per dipendente possono essere utilizzati dai componenti della R.S.U., all'interno dell'azienda, anche per lo svolgimento di attività associative relative alle organizzazioni sindacali costituenti la RSU.

Ai fini del calcolo del numero dei dipendenti in forza, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno secondo i criteri previsti dall'art. 6, comma 1 del decreto legislativo n. 61/2000, come modificato dal decreto legislativo n. 100/2001.

Tali permessi assorbono quelli spettanti a norma dell'art. 23 della Legge n. 300/1970.

La fruizione dei permessi da parte dei singoli componenti della R.S.U. viene gestita collegialmente dalla R.S.U..

Il monte ore sopra individuato costituisce un limite annuo invalicabile e non è consentita la fruizione anticipata o posticipata di eventuali residui dell'anno di competenza.

Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale della R.S.U., compresa la partecipazione a riunioni convocate dall'azienda o a commissioni comunque denominate di cui la R.S.U. faccia parte.

L'azienda comunica alla R.S.U. entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento il monte ore di permessi sindacali a disposizione.

I singoli lavoratori componenti della R.S.U. hanno diritto a fruire dei permessi previsti dall'art. 24 della Legge n. 300/1970 per la partecipazione a trattative, congressi e convegni sindacali.

Per quanto non regolato si rinvia al T.U. 10.01.2014, per le aziende aderenti alla Confindustria, e al T.U. 10.02.2014 per le aziende aderenti ad UTILITALIA.

Dirigenti organismi direttivi sindacali
I lavoratori componenti degli organismi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL hanno diritto a permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali connesse al loro mandato (partecipazione a trattative, congressi,

convegni, corsi di formazione sindacale), nonché per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi suddetti, nell'ambito di un monte ore aziendale annuale stabilito nelle seguenti misure:

a) aziende che occupano fino a 200 dipendenti: 1 ora e mezza per dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione;
b) aziende che occupano da 201 a non oltre 3000 dipendenti: in aggiunta al monte ore di cui alla precedente lettera a), 1 ora per dipendente in forza oltre le 200 unità al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione;
c) aziende che occupano oltre 3000 dipendenti: in aggiunta al monte ore di cui alla precedente lettera b), mezz'ora per dipendente in forza oltre le 3000 unità al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione.

Ai fini del calcolo del numero dei dipendenti in forza, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno secondo i criteri previsti dall'art. 9, comma 1 del decreto legislativo n. 81/2015.

Il monte ore aziendale sopra individuato costituisce un limite annuo invalicabile e non è consentita la fruizione anticipata o posticipata di eventuali residui dell'anno di competenza; lo stesso viene ripartito tra le OO.SS. stipulanti il CCNL secondo quantità che le stesse comunicheranno alle aziende con cadenza biennale.

Le Parti si danno atto che i permessi di cui al monte ore sopra indicato vengono assegnati in completa attuazione dell'art. 30 della Legge n. 300/1970.

Ai fini dell'individuazione dei lavoratori aventi diritto ai permessi in oggetto ed in relazione alla concreta fruibilità degli stessi, le OO.SS. si impegnano a fornire alle aziende tempestivamente, e comunque non oltre il 30 novembre dell'anno precedente quello di riferimento, l'elenco nominativo dei lavoratori componenti degli organismi stessi.

La comunicazione in oggetto avviene, per quanto riguarda i lavoratori componenti delle Federazioni nazionali stipulanti il presente contratto, nei confronti delle associazioni datoriali stipulanti, che provvederanno tempestivamente alla trasmissione delle informazioni alle aziende interessate; per quanto riguarda i lavoratori componenti di organismi territoriali, la comunicazione avviene per il tramite delle Associazioni territoriali datoriali, ove presenti.

Eventuali sostituzioni debbono essere comunicate tempestivamente, evidenziando il nome del sostituto e del sostituito.

La richiesta dei permessi sindacali deve essere effettuata per iscritto dalla R.S.U. o dall'organismo direttivo di appartenenza, con nota o modulo firmato dal responsabile

dell'organismo stesso, nel quale va indicata e documentata chiaramente la tipologia del permesso nonché il nominativo del beneficiario.

La richiesta va consegnata con un preavviso di almeno 24 ore, salvo il rispetto dei tre giorni precedenti stabilito dall'art. 24 della Legge n. 300/1970 per i permessi extra-aziendali dei singoli componenti della R.S.U., indicando il giorno e le ore di assenza dal servizio, ivi comprese quelle necessarie per gli spostamenti.

Nei casi di assoluta urgenza ovvero di eccezionale protrazione dell'impegno oltre i tempi originariamente indicati nella richiesta, la richiesta di permesso o di prolungamento dei tempi dello stesso può essere avanzata telefonicamente ed autorizzata su riserva, purché la richiesta scritta e documentata pervenga entro le 24 ore successive; in assenza di tale regolarizzazione, come in ogni caso di irregolare fruizione dei permessi, le ore o i giorni di mancata prestazione lavorativa daranno luogo alla relativa trattenuta, oltre alle ulteriori conseguenze connesse alla mancata giustificazione dell'assenza sul piano disciplinare.

Ciascuna azienda potrà comunque indicare modalità diverse di richiesta dei permessi, nel rispetto dello spirito della presente regolamentazione e fermi restando i termini di preavviso.

La fruizione dei permessi di cui al presente articolo deve avvenire senza pregiudizio del buon andamento dell'attività produttiva.

Affissione comunicati - Stampa sindacale
Fermo restando quanto previsto dall'art. 25 della Legge n. 300/1970 e dal TU 10.01.2014 Confindustria e 10.02.2014 Confservizi, Parte Seconda, Sezione Seconda, punto 4 la R.S.U. ha diritto di affiggere, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti la materie di interesse sindacale e del lavoro, da trasmettere contestualmente alla Direzione aziendale.

La stampa sindacale può essere distribuita, fuori dell'orario di lavoro, a cura delle Organizzazioni sindacali, in prossimità dell'uscita di ogni singolo stabilimento.

Trattenute dei contributi sindacali
Le aziende provvederanno alla trattenuta del contributo sindacale, per le OO.SS. stipulanti il presente CCNL e per quelle che hanno firmato o aderito al T.U. 10.01.2014 Confindustria e 10.02.2014 Confservizi parte I, nei confronti dei dipendenti che ne faranno richiesta mediante delega debitamente sottoscritta, nella quale debbono essere specificate le generalità del lavoratore, il numero di matricola, l'Organizzazione Sindacale alla quale deve essere devoluto il contributo, la periodicità e l'importo della trattenuta stessa.

La trattenuta viene effettuata di norma mensilmente.

L'ammontare della trattenuta sindacale, la durata della delega e le modalità di revoca della stessa vengono comunicate dalle OO.SS. nazionali stipulanti del presente contratto. A seguito della comunicazione delle OO.SS. stipulanti Filctem, Femca, Uiltec del 6 aprile 2017, la percentuale della trattenuta sindacale ammonta all'1% sui minimi tabellari integrati; le stesse OO.SS. comunicano alle aziende le modalità di versamento delle quote riscosse, di norma attraverso bonifico aziendale presso un Istituto bancario, sul conto corrente indicato dal Sindacato.

Assemblee sindacali del personale
I lavoratori hanno diritto di riunirsi in azienda, fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di dodici ore annue, per le quali viene corrisposta la normale retribuzione.

Tali riunioni saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda; in caso di assemblea in luogo diverso dalla sede ordinaria di lavoro, la durata dell'assenza dal lavoro inizia a decorrere dal momento in cui il dipendente si allontana dal posto di lavoro per partecipare all'assemblea fino al suo rientro in servizio.

Fatto salvo quanto previsto dal TU 10.01.2014 Confindustria e 10.02.2014 Confservizi, Parte Seconda, Sezione Seconda, punto 4, le riunioni possono essere indette dalla R.S.U. con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro; la convocazione va comunicata alla Direzione aziendale secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni e comunque con un preavviso di almeno 48 ore; il preavviso è di 3 giorni per le assemblee che riguardano la generalità dei lavoratori.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso di almeno 24 ore alla Direzione aziendale, anche dirigenti esterni delle OO.SS. rappresentate nella R.S.U. o delle OO.SS. stipulanti il CCNL.

Le assemblee possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi; in ogni caso lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo con modalità che tengano conto delle esigenze di informare la cittadinanza, di assicurare l'erogazione del servizio e della necessità di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Le riunioni dovranno inoltre avvenire senza che venga pregiudicata la normale attività lavorativa dei lavoratori non interessati alle stesse.

In relazione a quanto sopra, le parti convengono sull'opportunità che le assemblee vengano effettuate in giornate in cui non sono presenti eventi che riducono il servizio alla clientela.

Locali per le R.S.U.
Fatto salvo quanto previsto dall'art. 27 della Legge n. 300/1970, l'azienda, nei limiti delle possibilità ed esigenze organizzative, mette a disposizione della R.S.U. un locale per le proprie riunioni, attrezzato con adeguati strumenti informatici.

- Art. 9 -
CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO: PREMIO DI RISULTATO[3]

PREMESSA
Conformemente a quanto indicato nell'art. 4 del presente CCNL, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente articolo, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione triennale a contenuto economico, che ha la funzione di definire un'erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza, qualità ed innovazione, denominata "premio di risultato".

La realizzazione dei suddetti obiettivi determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione.

Tale premio ha le finalità di:

a) coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività, qualità ed innovazione; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;
b) far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.

Nell'ambito della contrattazione triennale aziendale le parti, valutate le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo anche occupazionale e tenuto conto dell'andamento e delle condizioni di competitività, di redditività e di produttività, definiscono un sistema di indicatori connessi ad obiettivi di miglioramento delle suddette condizioni.

I programmi e gli obiettivi che le parti individuano a livello d'azienda possono consistere anche in azioni di miglioramento dell'efficienza interna e dell'efficacia del servizio,

[3] Vedi Verbale di accordo 7 novembre 2019, All. n. 1, sub Parte Economica n. 1, lett. c) per la quota annuale destinata alla contrattazione aziendale sul premio di risultato per gli anni 2020 e 2021

attraverso più elevati standard di qualità, in sintonia con le azioni che le imprese realizzano per dare concreta attuazione alla "Carta dei servizi" ed alle indicazioni delle Autorità di settore ed attraverso progetti di innovazione organizzativa e tecnologica.

Il valore economico ed i relativi parametri del premio sono individuati tra le parti con riguardo alle previsioni relative all'andamento economico aziendale ed alla redditività complessiva dell'impresa, in funzione della realizzazione dei programmi concordati e del raggiungimento degli obiettivi di produttività, innovazione, efficienza, efficacia e qualità del servizio.

Il premio è commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi concordati: tali risultati vengono misurati attraverso i parametri individuati nell'accordo anche con fattori di ponderazione differenziati per ciascun indicatore ovvero per articolazione organizzativa o gruppo di lavoratori di riferimento.

Il premio viene erogato annualmente dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi aziendali, di norma in unica soluzione.

Gli accordi e le erogazioni debbono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalle disposizioni vigenti.

In particolare, ove ricorrano i presupposti richiesti dalla normativa di legge, la contrattazione aziendale potrà prevedere che i lavoratori scelgano di fruire volontariamente - in sostituzione del premio di risultato in denaro - di prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese (cd welfare aziendale).

Gli accordi aziendali potranno prevedere, in via sperimentale, che i lavoratori, al fine di favorire la conciliazione tra vita personale e vita lavorativa, convertano quote del premio di risultato in giornate di permesso.

Per le imprese derivanti dalla trasformazione di enti pubblici non economici l'avvio della contrattazione di secondo livello di cui al presente articolo si attua dopo l'approvazione del primo bilancio.

LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Al fine di favorire la diffusione e l'effettività della contrattazione di secondo livello sul premio di risultato, con particolare riguardo alle aziende che occupano meno di 200 dipendenti, le Parti concordano le seguenti linee guida per modelli di premio adottabili dalle aziende negli accordi aziendali, in funzione delle proprie esigenze concrete.

Il premio di risultato si articola in due voci interconnesse e collegate, tra cui si riparte percentualmente: a) redditività aziendale; b) incentivazione della produttività/efficienza/qualità.

La redditività aziendale è correlata all'andamento generale dell'azienda e si riferisce a variazioni positive delle voci di bilancio quali il MOL o altro indice lordo che attesti un trend favorevole, nell'ambito di intervalli predefiniti in ragione del contesto produttivo ed industriale.

Le variazioni vanno registrate in relazione all'anno precedente quello di riferimento.

L'incentivazione della produttività, qualità ed efficienza, quest'ultima riferita anche alla realizzazione di innovazioni organizzative e tecnologiche, si realizza con l'individuazione di specifici obiettivi misurabili e correlati all'attività lavorativa dei dipendenti, ritenuti idonei a rappresentare un miglioramento delle performances e che vanno portati a conoscenza dei lavoratori.

Per tale misurazione vanno stabiliti indicatori e valori di soglia minima e massima di risultato e criteri di correlazione tra tali valori e la percentuale del premio da erogare. Gli obiettivi possono essere rivisti annualmente.

L'importo massimo erogabile del premio di risultato viene fissato dalle Parti nella contrattazione aziendale triennale con riguardo alle previsioni relative all'andamento economico aziendale ed alla redditività complessiva dell'impresa.

Il premio di risultato, variabile in funzione della misurazione a consuntivo degli obiettivi ed eventualmente diversificato secondo la struttura organizzativa aziendale, viene corrisposto sotto forma di una tantum senza riflessi su alcun istituto legale o contrattuale né sul TFR, normalmente dopo l'approvazione del bilancio aziendale relativo all'anno considerato.

L'ammontare dell'importo spettante al singolo lavoratore va rapportato all'impegno lavorativo dello stesso.

Le Parti si danno atto che le previsioni agevolative di cui all'art. 1, commi da 182 a 189 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 si applicano solo ove venga registrato un incremento in almeno uno degli obiettivi definiti nell'accordo aziendale.

CAPITOLO III
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - MERCATO DEL LAVORO

- Art. 10 -
ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Le assunzioni di nuovo personale sono effettuate in conformità alle disposizioni di legge vigenti.

L'azienda ha la facoltà di sottoporre l'aspirante all'assunzione a visita medica di idoneità al lavoro.

L'assunzione viene comunicata al lavoratore con lettera nella quale devono essere specificati gli elementi essenziali del rapporto e le informazioni previste dalla legislazione vigente (Decreto legislativo n. 152/1997) nonché ogni altra condizione particolare eventualmente concordata.

Il lavoratore deve dichiarare il proprio domicilio/residenza, impegnandosi a notificarne tempestivamente all'azienda ogni successiva variazione e fornire all'azienda le documentazioni da questa richieste nelle forme previste dalla legge (ad esempio scheda anagrafica e professionale o altro documento equivalente, stato di famiglia, attestati di titolo di studio, coordinate bancarie, certificato carichi pendenti, certificato generale del casellario giudiziale, permesso di soggiorno ed equivalenti, ecc.) autorizzandone il trattamento ai sensi della Legge 30 giugno 2003 n. 196 sulla tutela della privacy.

- Art. 11 -
PERIODO DI PROVA

Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova.

Tale periodo, per i lavoratori a tempo indeterminato, è stabilito in 3 mesi di effettiva prestazione lavorativa per i lavoratori inquadrati nei livelli inferiori al 7° e in 6 mesi di effettiva prestazione lavorativa per gli altri lavoratori.

Per il periodo di prova del lavoratore assunto con contratto di apprendistato si fa riferimento ai relativi articoli contrattuali.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato superiore a 3 mesi possono essere sottoposti ad un periodo di prova proporzionato alla durata del rapporto e comunque non superiore ad un mese.

Non sono ammesse né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova; il periodo di prova resta comunque sospeso nei casi di assenza per intervento di una delle cause di cui agli articoli 2110 e 2111 del Codice Civile, con decorrenza dal giorno di inizio dell'assenza medesima e comunque entro il limite del termine del periodo di prova di calendario previsto dal CCNL.

Durante il periodo di prova, sia l'azienda sia il lavoratore possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva del medesimo.

La retribuzione del lavoratore in prova non può essere inferiore a quella fissata dal presente contratto per il livello di classificazione cui il lavoratore è assegnato in relazione alle mansioni affidategli; al lavoratore in prova spettano in particolare anche gli emolumenti accessori della retribuzione connessi alle mansioni effettivamente svolte.

Qualora avvenga il recesso dal rapporto durante il periodo di prova, viene corrisposta la retribuzione per il solo periodo di servizio prestato.

- Art. 12 -
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi, in posizioni compatibili con l'istituto, o mediante assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in applicazione del D. Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

2. Il lavoro a tempo parziale può realizzarsi attraverso la riduzione dell'orario normale giornaliero di lavoro ovvero prevedendo periodi di lavoro a tempo pieno combinati con periodi di non lavoro o lavoro a orario giornaliero ridotto.

3. Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti di lavoro a tempo parziale.
   Fatte salve le previsioni di legge, le aziende tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitore, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedono a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti.
   In caso di trasformazione, il rapporto di lavoro potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a sei mesi e superiore a ventiquattro mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro quarantacinque

giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

4. Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno, come previsto dall'art. 7, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015 e s.m.i..

5. Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza

6. Ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D. Lgs. n. 81/2015, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU indicato dal lavoratore medesimo. Le variazioni della collocazione temporale e le variazioni in aumento devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 3 giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 20% della retribuzione oraria globale. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa. Le parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al comma 5, non configurano una fattispecie di clausole elastiche.
   Resta ferma la facoltà di revoca del consenso prestato alla clausola elastica, ai sensi dell'art. 6, co. 7, del D. Lgs. n. 81/2015.
   L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a provvedimenti disciplinari.
   Le variazioni della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alle compensazioni di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

7. In riferimento a motivate esigenze tecniche ed organizzative è consentita, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima del 100% del normale orario contrattuale stabilito per ciascun lavoratore a tempo pieno.
   Le ore di lavoro supplementare come sopra definite saranno compensate con la quota oraria della retribuzione globale di fatto maggiorata del 10% per le pre-

stazioni rientranti nell'ambito del 50% della differenza tra orario mensile stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale e quello corrispondente a tempo pieno. Per le prestazioni eccedenti nel mese tale percentuale, sempre entro il limite dell'orario contrattuale previsto per il tempo pieno corrispondente, la maggiorazione sarà del 24%.

8. Le maggiorazioni previste nel presente articolo sono determinate forfetariamente ed onnicomprensive dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

9. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 27 (lavoro straordinario) del presente CCNL.

- Art. 13 -
CONTRATTO DI APPRENDISTATO

A. CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le Parti confermano che l'apprendistato professionalizzante, essendo un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani, costituisce strumento privilegiato per costruire professionalità pronte ad essere inserite nell'organizzazione aziendale.

1. L'apprendistato professionalizzante è finalizzato all'acquisizione di una qualificazione professionale prevista dal sistema di inquadramento professionale del presente CCNL attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, nell'obiettivo di favorire lo sviluppo, anche qualitativo, dell'occupazione nelle aziende che applicano il presente CCNL.

2. L'apprendistato professionalizzante è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

3. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni. Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005 n. 226.

4. Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare ciascuna delle qualifiche previste nei livelli di classificazione superiori al primo.

5. Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, della durata del periodo di apprendistato, del patto di prova, del piano formativo individuale redatto secondo il modulo allegato agli accordi interconfederali Confindustria 18 aprile 2012 e Confservizi 24 aprile 2012.

Periodo di prova

6. Il periodo di prova sarà pari a 3 (tre) mesi; detto periodo potrà essere ridotto alla metà qualora l'apprendista abbia frequentato nel corso di precedente rapporto corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso e di indennità.

7. Il periodo di prova sarà computato agli effetti sia del periodo di apprendistato, sia dell'anzianità presso l'azienda.

Durata

8. La durata massima dell'apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi è la seguente:

Livelli	Durata in mesi	Durata primo periodo in mesi	Durata secondo periodo in mesi	Durata terzo periodo in mesi
7-8	24	12	6	6
4,5,6	30	12	12	6
3	36	12	12	12
2	30	15	15	-

9 . In caso di risoluzione del rapporto, all'apprendista sarà rilasciato dall'azienda, un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti, le attività per le quali sono stati effettuati e le ore e le modalità della formazione ricevuta.

10. L'apprendista non può essere adibito a lavorazioni a cottimo.

Inquadramento e trattamento retributivo

11. Il lavoratore apprendista viene inquadrato nel livello di inquadramento corrispondente alla qualifica/profilo professionale da conseguire; la retribuzione attribuita sarà la seguente:
    a) primo periodo di apprendistato: 75% della retribuzione contrattuale minima (minimo tabellare integrato ed EDR) prevista dal CCNL per il livello di inquadramento assegnato;
    b) secondo periodo di apprendistato: 85% della retribuzione contrattuale minima

prevista dal CCNL per il livello di inquadramento assegnato;

c) terzo periodo di apprendistato: 90% della retribuzione contrattuale minima prevista dal CCNL per il livello di inquadramento assegnato.

Nel caso di contratti di apprendistato per il conseguimento di qualifiche di cui al 2° livello classificativo, sono previsti due soli periodi: nel primo periodo sarà riconosciuto l'80% della retribuzione contrattuale minima prevista dal CCNL per il livello di inquadramento assegnato; nel secondo ed ultimo periodo al lavoratore il 90% della suddetta retribuzione.

Al termine del periodo di apprendistato, in caso di mancato esercizio del diritto di recesso di cui al seguente punto 17, al lavoratore viene riconosciuta in misura integrale la retribuzione contrattuale relativa al livello di inquadramento assegnato.

Disciplina del rapporto

12. L'apprendista matura il diritto alle ferie nella misura prevista dall'art. 28 del presente CCNL nonché alle mensilità aggiuntive sulla base della retribuzione percepita mensilmente.

13. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono utili ai fini del computo dei requisiti dimensionali previsti dagli istituti di legge e contrattuali.

14. In caso di assenza per malattia o infortunio extra - professionale, l'apprendista non in prova, fermo restando il trattamento economico nelle misure previste dall'art. 32 del presente CCNL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 3, 6, 8 mesi anche non continuativi, in relazione alla durata del contratto rispettivamente pari a 24, 30 e 36 mesi. Tale termine di comporto si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli.

15. In caso di intervenute malattia, infortunio, maternità o altra causa di sospensione involontaria superiore a 30 (trenta) giorni di calendario, calcolati anche per sommatoria di periodi più brevi, il decorso della durata del rapporto resta sospeso e l'azienda può prolungare per una pari durata il termine finale del contratto.

16. Al termine del periodo di apprendistato, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dando un preavviso di 15 giorni decorrenti dal medesimo termine, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile; qualora non sia esercitato il recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini di legge e di contratto. In attuazione dell'art. 42, co.8 del D. Lgs. n. 81/2015, per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato le imprese che occupano più di 50 dipendenti devono aver mantenuto in servizio almeno l'82% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 36 (trentasei) mesi

precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli il cui rapporto di lavoro si sia risolto in corso o al termine del periodo di prova o si sia risolto consensualmente. Si applicano in ogni caso le disposizioni di legge per le assunzioni fino a 10 lavoratori complessivi nei 36 mesi precedenti.

17. Nelle aziende che occupano meno di 200 dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento può essere stabilita, previo esame congiunto tra le Parti, una quota di lavoratori comunque non computabili ai fini che precedono.

18. Per quanto non previsto espressamente valgono le norme del presente contratto in quanto applicabili.

Profili formativi e formazione

19. I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire un'uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

20. Fermi restando gli ambiti di competenza Regionale previsti dalla legge, si conviene la seguente regolamentazione ai sensi dell'art. 44, co. 2 e 3 del D. Lgs. n. 81/2015, individuando i contenuti formativi necessari per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali campione stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del personale del presente CCNL ed i criteri su cui dovranno essere basate le relative attività formative.

21. La formazione è articolata in contenuti tecnico-professionali e contenuti a carattere trasversale di base.

22. La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è svolta a cura delle aziende per una durata non inferiore a 80 (ottanta) ore medie annue in coerenza con il profilo professionale di riferimento.

23. E' individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, tutela dei dati personali ed all'acquisizione di competenze relazionali. Tale formazione sarà erogata tramite offerta formativa pubblica a cura delle Regioni, per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

24. In assenza dell'offerta formativa pubblica, l'azienda provvede anche all'erogazione della formazione di base e trasversale secondo i criteri che seguono. In tal

caso, la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica sarà collocata all'inizio del percorso formativo.

25. La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare dal fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2015 o da altro documento avente contenuto equivalente ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

26. La formazione potrà avvenire con la modalità in alternanza sul posto di lavoro e in affiancamento e potrà essere svolta anche con strumenti di e-learning.

27. La formazione è presidiata da uno o più tutor o referente/i aziendale/i da identificarsi in lavoratore/i che svolga/svolgano attività coerenti con l'apprendista e che abbia/abbiano un'adeguata esperienza lavorativa, che assume/assumono compiti di supervisione del corretto andamento della formazione e ove in possesso di esperienze e capacità idonee a trasferire competenze, di insegnamento di materie oggetto di formazione.

28. La formazione può essere interna all'azienda, in presenza di tutor con esperienza e capacità professionali idonei a trasferire competenze e di locali idonei, i quali - in caso di azienda plurilocalizzata - potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione con il riconoscimento delle spese sostenute dagli stessi secondo le procedure aziendali.

29. Le imprese potranno erogare formazione anche tramite proprie strutture formative idonee di riferimento nei confronti dei propri apprendisti, o nel caso di gruppi di imprese, di apprendisti di imprese del gruppo.

30. Al termine del contratto di apprendistato professionalizzante, l'azienda rilascia agli apprendisti la documentazione prevista dalle norme di legge in materia.

31. I percorsi formativi, comprensivi - in assenza dell'offerta formativa pubblica di cui all'art 44 co. 3 del D. Lgs. n. 81/2015 - anche della formazione di base e trasversale, costituiscono gli standard professionali e formativi di riferimento ai sensi dell'art. 44, co.1 e 2 del D. Lgs. n. 81/2015 e sono definiti nell'allegato, che forma parte integrante del presente CCNL. Nello stesso è altresì riportato il modello del piano formativo individuale di cui all'art. 42, co. 1 del D. Lgs. n. 81/2015.

Dichiarazione a Verbale

Le parti si danno atto che le modifiche alla disciplina contrattuale disposte dal presente articolo saranno applicate ai contratti di apprendistato stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

ALLEGATO NUMERO 1
REPERTORIO DELLE COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI

Area riferimento	**Competenze su**
Igiene e sicurezza del lavoro/prevenzione infortuni	- Normative di legge - Sistema aziendale Ambiente e Sicurezza - Piani di emergenza, pronto soccorso e anti-incendio - Rischi specifici e uso dispositivi di protezione
Diritti e doveri nel rapporto di lavoro	- Nozioni generali sul rapporto di lavoro - Nozioni su principali istituti disciplinati dal C.C.N.L. - Sistema normativo aziendale (codice di comportamento, procedure,ecc.)
Organizzazione aziendale	- Storia e business della Società - Mercato di riferimento e principali norme dello stesso - Struttura organizzativa e principali processi aziendali
Tutela dei dati personali	- Normativa di legge e aziendale - Gestione delle informazioni e protezione dei dati personali - Comportamenti richiesti nella posizione di appartenenza
Competenze relazionali	- Tecniche basilari di gestione della comunicazione e reporting - Orientamento al cliente (interno/esterno) - Comunicazione interpersonale e lavoro di gruppo
Informatica	- Programmi standard di office automation e posta elettronica - Sistemi informatici e principali software applicativi adottati nella propria area di attività

ALLEGATO NUMERO 2
REPERTORIO DELLE COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI

	Area riferimento	**Competenze tecnico-professionali su**
1	Amministrazione e Gestione Aziendale	- Sistemi di contabilità e principi di redazione del bilancio - Sistemi di controllo di gestione e pianificazione economico-finanziaria - Adempimenti amministrativi inerenti i rapporti contrattuali attivi e passivi - Adempimenti fiscali e previdenziali - Normative per la gestione e amministrazione del Personale
2	Analisi chimico-biologiche	- Metodi, tecniche e strumenti di analisi - Interpretazione dei risultati relativi alle analisi effettuate - Documentazione tecnica per la registrazione delle fasi del lavoro e dei risultati - Normativa di riferimento e tolleranze - Materie prime utilizzate (caratteristiche e destinazioni d'uso) e caratteristiche di impiego
3	Approvvigionamenti e Logistica	- Normative di riferimento principali - Gestione del processo di approvvigionamento aziendale - Tecniche di negoziazione e gestione dei contratti di approvvigionamento - Tecniche di programmazione degli approvvigionamenti e di gestione delle scorte - Gestione dei magazzini e stoccaggio dei materiali
4	Commerciale	- Normative di settore - Sistema di offerta aziendale e clienti relativi - Fonti giuridiche ed elementi caratterizzanti i contratti - Gestione dei clienti e della relativa documentazione - Tecniche di vendita e marketing operativo - Tecniche di negoziazione - Processi e tecniche di fatturazione - Tecniche di gestione commerciale del credito
5	Esercizio reti e/o impianti	- Normative principali per il settore - Architettura del sistema reti/impianti aziendali - Nozioni di elettrotecnica, idraulica, meccanica e termodinamica - Processi chimico-fisici gestiti - Tecniche di gestione e controllo di reti e impianti - Metodologie di programmazione operativa e coordinamento delle attività - Tecniche di realizzazione delle reti di distribuzione secondaria - Tecniche di automazione e telegestione
6	Informatica	- Ambienti Operativi (Windows, Unix…) e Data Base (Oracle, SQL Server..) - Linguaggi di programmazione e principali sistemi informativi aziendali - Tecniche di progettazione delle architetture

(segue)

(continua)

		e degli applicativi informatici - Tecniche di manutenzione evolutiva dei Sistemi - Tecniche di project management - Normative e metodologie in materia di sicurezza informatica
7	Progettazione e Direzione lavori	- Normative di settore - Metodologie per la pianificazione e lo sviluppo dei progetti - Tecniche di gestione delle commesse - Tecniche di gestione dei cantieri - Interpretazione di progetti e schemi logici e della documentazione tecnica relativa - Sistemi tradizionali di progettazione e sistemi CAD - Nozioni di elettrotecnica, idraulica, meccanica e termodinamica - Processi chimico-fisici gestiti - Innovazioni di prodotto e di contesto
8	Qualità, Ambiente e Sicurezza	- Organizzazione dei processi e procedure aziendali - Normative di riferimento in materia - Struttura e modalità di funzionamento del Sistema di Gestione aziendale - Metodi per individuare e valutare fattori di rischio - Tecniche di analisi e interpretazione dei dati ambientali - Tecniche per effettuare le verifiche e la gestione di non conformità/azioni correttive - Tecniche di audit
9	Segreteria/Servizi generali	- Tecniche di classificazione e archiviazione dei documenti - Operazioni di supporto (gestione agenda, prenotazioni, ecc.) - Aspetti organizzativi e gestionali dell'Azienda e del contesto in cui opera - Organizzazione del lavoro d'ufficio
10	Trading	- Normative di settore - Funzionamento e caratteristiche dei mercati di riferimento - Tecniche di analisi e valutazione di iniziative di sviluppo commerciale sui mercati di riferimento - Tecniche di gestione dei contratti di trading - Tecniche di programmazione degli approvvigionamenti e di gestione delle scorte - Tecniche di Risk Management
11	Vettoriamento	- Normative di settore - Codici di rete - Tecniche di gestione dei contratti di vettoriamento - Metodologie di allocazione/riconciliazione dei consumi - Relazioni con le Autorità di controllo - Relazioni con le Società di Vendita e di Trasporto
12	Mercato Primario	- Normativa di settore - Relazione con Enti Concedenti - Funzionamento del sistema distributivo - Metodologia per la redazione delle consistenze patrimoniali
13	Gestione impianti (qualifica Operai)	- Nozioni di base di elettrotecnica, meccanica, chimica e idraulica - Nozioni sui processi chimico-fisici gestiti - Conoscenza del funzionamento e della componentistica

(segue)

(continua)

		degli impianti - Logiche e procedure della manutenzione preventiva, a guasto, in emergenza - Procedure e tecniche di monitoraggio impiantistico - Procedure di sicurezza degli impianti
14	Gestione rete (qualifica Operai)	- Nozioni di base di idraulica e meccanica - Tecniche di intevento su tubazioni (saldatura, ricerca dispersioni,protezione catodica,ecc.) - Architettura e funzionamento della rete - Procedure e istruzioni operative in condizioni di funzionamento normale ed in emergenza rete - Materiali e attrezzature da utilizzarsi, anche in relazione alla sicurezza del lavoro - Rapporti operativi e modalità di controllo con le Imprese appaltatrici
15	Logistica e Servizi di supporto (qualifica Operai)	- Materiali e attrezzature in uso - Tecniche di programmazione operativa dei lavori - Mezzi e tecnologie per la movimentazione e l'immagazzinaggio dei prodotti - Tecniche di controllo materiali e attrezzature e inventario - Tecniche di manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati
16	Manutenzione specialistica (qualifica Operai)	- Elementi di base di elettronica ed elettrotecnica, idraulica, meccanica, carpenteria - Strumenti, attrezzature e sistemi di controllo, con particolare riferimento alla strumentazione - Interpretazione della documentazione tecnica di pertinenza - Tecniche e metodologie di intervento su impianti e reti, anche in esercizio - Logiche e procedure della manutenzione preventiva, a guasto, in emergenza - Tecniche di diagnostica componentistica e riparazione guasti

ALLEGATO NUMERO 3
TABELLA ABBINAMENTI AREE PROFESSIONALI E PROFILI CAMPIONE

	Area professionale di riferimento	**Profilo professionale campione**	**Livello**
1	Amministrazione e Gestione Aziendale	- Addetto amministrativo - Addetto contabilità/controllo di gestione - Addetto amministrazione del personale - Addetto esperto contabilità/controllo di gestione - Addetto fatturazione e gestione crediti	3 4 4 5 5
2	Analisi chimico- biologiche		
3	Approvvigionamenti e Logistica		
4	Commerciale	- Addetto operazioni clientela - Addetto clientela - Addetto preventivi utenza - Addetto gestione clienti - Addetto fatturazione e gestione crediti - Addetto sviluppo clienti - Esperto vendite grandi clienti	2 3 4 4 5 6 7
5	Esercizio reti e/o impianti	- Addetto tecnico-amministrativo - Addetto assistenza lavori - Coordinatore di squadre operative - Assistente tecnico Impianti - Tecnico distribuzione-Assistente lavori	3 4 5 5 6
6	Informatica		
7	Progettazione e Direzione lavori	- Addetto Cad/Cam - Addetto tecnico-amministrativo - Addetto assistenza lavori - Addetto progettazione rete - Tecnico distribuzione-Assistente lavori - Responsabile Progettazione e Direzione Lavori	2 3 4 5 6 8
8	Qualità, Ambiente e Sicurezza	- Addetto prevenzione/protezione rischi	5
9	Segreteria/Servizi generali	- Addetto di segreteria	2
10	Trading	- Addetto sviluppo clienti - Esperto vendite grandi clienti	6 7
11	Vettoriamento		
12	Mercato primario		
13	Gestione impianti (qualifica Operai)	- Operaio conduzione impianti - Operaio specialista impianti e reti - Operaio esperto	2 3 4

(segue)

(continua)

		- Coordinatore di squadre operative	5
14	Gestione rete (qualifica Operai)	- Operaio distribuzione/lavori rete - Capo squadra distribuzione/lavori rete - Operaio specialista impianti e reti - Operaio esperto - Capo squadra esperto distribuzione/lavori rete - Addetto preventivi utenza - Coordinatore di squadre operative	2 3 3 4 4 4 5
15	Logistica e Servizi di supporto (qualifica Operai)		
16	Manutenzione specialistica (qualifica Operai)	- Operaio manutenzione - Operaio esperto	2 4

ALLEGATO NUMERO 4

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

……..…..……..…..……..….....

1. AZIENDA

Ragione sociale …… Sede *(indirizzo)* ……
CAP *(Comune)* ……... Partita IVA …….....
Codice Fiscale ……..… Telefono …….. Fax …….. e-mail ……..…...
Legale rappresentante *(nome e cognome)* …….....

2. APPRENDISTA

Dati anagrafici

Cognome …… Nome …….....…….. C.F. ……..…….....
Cittadinanza ……..… Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) ……..…...
Nato a ……... il …….....
Residenza/Domicilio …… Prov. …… Via …….....
Telefono …….. Fax …….. e-mail ……

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi ……
…….....……..
Esperienze lavorative …….....
periodi di apprendistato svolti dal …..... al ….....
Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
a) ……
b) ……
c) ……

Aspetti normativi

Data di assunzione …….
Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire …….……
Durata ……..
Categoria/Livello di inquadramento ……

3. TUTOR

Tutor aziendale Sig. /ra …….....
C.F. ……..……
Categoria/Livello di inquadramento …….....
Anni di esperienza …….....

4. CONTENUTI FORMATIVI

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1) ……
2) ……
3) ……
4) ……
5) ……
6) ……
7) ……

5. ARTICOLAZIONE E MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE
(è possibile barrare più opzioni)

- ☐ On the job
- ☐ Affiancamento
- ☐ Esercitazioni di gruppo
- ☐ Testimonianze
- ☐ Action learning
- ☐ Visite aziendali
- ☐ (… altro)

APPENDICE

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

DATI APPRENDISTA/IMPRESA

APPRENDISTA

NOME E COGNOME _____

CODICE FISCALE _____

LUOGO E DATA DI NASCITA _____

RESIDENTE IN _____

VIA _____

TITOLO DI STUDIO _____

ASSUNTO CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DAL _____ AL _____

PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI _____

IMPRESA

RAGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO _____

TELEFONO _____ FAX _____

E-MAIL _____

NOMINATIVO DEL TUTOR/REFERENTE AZIENDALE _____

_____

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali / specifiche - Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	Durata in ore/periodo	Modalità adottata	Firma Tutor e Apprendista
	_____ ore Periodo _____ _____	☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Altro	Firma Tutor/Referente _____ Firma Apprendista _____
	_____ ore Periodo _____ _____	☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Altro	Firma Tutor/Referente _____ Firma Apprendista _____
	_____ ore Periodo _____ _____	☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Altro	Firma Tutor/Referente _____ Firma Apprendista _____
	Totale ore _____		

Firma Tutor /Referente Aziendale _____

Timbro e Firma Dell'azienda _____

Firma Apprendista _____ Data _____

B. CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA - APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Le Parti richiamano i contenuti dell'accordo interconfederale Confindustria/CGIL-CISL-UIL 18 maggio 2016 e Confservizi/CGIL-CISL-UIL del 19 luglio 2016, che diventano parte integrante delle previsioni del presente CCNL.

- Art. 14 -
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Le Parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo Unice-Ceep-Ces 18 marzo 1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

2. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni legislative nonché delle clausole previste nel presente articolo.

3. In attuazione delle deleghe normative affidate alla contrattazione collettiva dalla legislazione vigente, le parti convengono che le disposizioni di cui all'art. 19 co.2 del D. Lgs. n. 81/2015 non sono applicabili nei casi di sostituzione di lavoratori assenti nonché nelle ipotesi di cui all'art. 12, comma 3 del presente CCNL.

4. Al fine di contenere il ricorso alle esternalizzazioni, le Parti concordano che sono conclusi per attività stagionali ai sensi dell'art. 21, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015 i contratti a tempo determinato stipulati dalle imprese che operano in località a prevalente vocazione turistica, per i periodi, di norma coincidenti con i maggiori afflussi stagionali e con le festività e manifestazioni nazionali e locali, e per le attività individuate a livello aziendale.

5. In relazione a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015, il numero dei lavoratori occupati con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potrà complessivamente superare la percentuale del 30% dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato, da calcolarsi come media annua tempo per tempo all'atto dell'assunzione.

6. Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui al comma precedente dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di lavoro a tempo determinato. A livello aziendale le parti potranno definire maggiori percentuali di ricorso al contratto a tempo determinato.

7. Ai fini dell'esclusione dei limiti quantitativi, ai sensi dell'art. 23, co. 2, lettera a) del D. Lgs. n. 81/2015, per fase di avvio di una nuova attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi decorrenti dall'inizio dell'attività di una nuova impresa/unità produttiva ovvero dall'entrata in funzione di una nuova attività produttiva o di servizio. Tale periodo potrà essere incrementato previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive operanti

nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con d.p.r. 6 marzo 1978, n. 218.

8. Nel caso di sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale, il periodo previsto dall'art. 4, comma 2, D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, per l'assunzione anticipata di lavoratori a tempo determinato, può essere elevato sino a due mesi prima dell'inizio del congedo.

9. In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto, da determinarsi anche per sommatoria entro i limiti di durata del contratto stesso, e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

10. I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia dell'attività.

11. Le aziende forniranno annualmente alle R.S.U. informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

12. All'atto di assunzione, le aziende sottoporranno ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le possibili opzioni e i moduli di adesione ai fondi di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa.

13. Agli effetti dell'art. 24 del D. Lgs. n. 81/2015, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate, il lavoratore che ha complessivamente prestato almeno dodici mesi di attività lavorativa con contratto a tempo determinato presso la stessa azienda.

- Art. 15 -
TELELAVORO

Le parti convengono nel considerare il telelavoro una modalità di svolgimento della prestazione che permette di modernizzare l'organizzazione del lavoro realizzando un miglioramento del processo produttivo delle imprese e conciliando l'attività lavorativa delle persone con la vita sociale e familiare, anche con riferimento al miglioramento delle condizioni territoriali, ambientali e di mobilità, offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati. In tale ambito saranno considerati progetti che prevedano anche il coinvolgimento dei mobility manager.

Le parti convengono altresì che, tenendo conto delle possibilità insite nella società dell'informazione, si incoraggerà tale nuova forma di lavoro per coniugare flessibilità e sicurezza con l'obiettivo di offrire anche alle persone disabili più ampie opportunità nel mercato del lavoro.

Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.

Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;
- telelavoro da centri o postazioni satellite, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome;
- telelavoro da postazioni individuali, quando l'attività lavorativa viene prestata in luoghi diversi dalla sede aziendale.

L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato.

Il telelavoro può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore può accettare o respingere tale offerta.

Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro. Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di telelavoro, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo che ne prevedrà le relative modalità e tempistiche.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi anche attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni, nonché l'obbligo per il telelavoratore di rendersi reperibile nell'arco di una fascia oraria da concordare con la Direzione Aziendale.

Le parti convengono che per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono normalmente configurabili prestazioni supplementari, straordinarie e/o notturne o festive. L'eventuale lavoro straordinario deve comunque essere preventivamente richiesto e autorizzato.

Qualora, per esigenze di servizio, il telelavoratore che operi fuori dal territorio comunitario venga richiamato presso la sede aziendale, l'azienda sarà tenuta a rimborsagli le spese effettivamente sostenute sia per il rientro in sede sia per il ritorno nel luogo ove il lavoratore svolge la propria attività lavorativa.

Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente CCNL. A tal riguardo, si conferma che per i telelavoratori la sede di lavoro resta quella dove è ubicata la propria unità di appartenenza.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Essi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, favorendo, oltre al normale utilizzo degli strumenti di comunicazione aziendale, le occasioni di integrazione e comunicazione diretta all'interno della struttura di appartenenza attraverso rientri periodici nell'impresa per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, con particolare riferimento a interventi di formazione e alla pianificazione del lavoro.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti al rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, fornisce i supporti tecnici necessari allo svolgimento del telelavoro.

Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed adoperati dal lavoratore per fini professionali.

Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

Eventuali discipline di carattere applicativo, compresa la possibilità di definire periodi di sperimentazione dell'istituto, saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le parti si danno atto che con il presente articolo si è data attuazione all'Accordo interconfederale 9 giugno 2004.

- Art. 16 -
LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che prevede lo svolgimento di parte dell'attività lavorativa all'interno dei locali aziendali ed in parte al di fuori degli stessi, entro i limiti di durata dell'orario di lavoro previsti dalla legge e dal presente CCNL, attraverso il supporto di strumenti telematici messi a disposizione dall'azienda.

Il lavoro agile ha l'obiettivo di incrementare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e facilitare una maggiore sostenibilità ambientale.

Il lavoro agile non comporta modifica degli obblighi e dei doveri del lavoratore, che assolverà alle proprie mansioni con diligenza attenendosi all'osservanza delle norme

legali e contrattuali (nazionali ed aziendali) e alle istruzioni ricevute dall'azienda per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e /o necessaria cautela, al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali e nel rispetto tassativo della idoneità del luogo individuato dallo stesso per svolgere l'attività lavorativa.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'azienda né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato; non comporta nessuna modifica della sede di lavoro né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale del lavoratore, ai sensi del presente CCNL.

Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale.

La materia potrà essere oggetto di accordo con le R.S.U. a livello aziendale.

Per quanto non regolato dal presente contratto si fa riferimento alle norme vigenti in materia.

- Art. 17 -
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

1. Il contratto di somministrazione a tempo determinato è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

2. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 31, comma 2, ultimo periodo del D. Lgs. n. 81/2015, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti numerici complessivi individuati dall'art. 14, comma 4 del presente CCNL.

3. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di somministrazione a tempo determinato.

4. A livello aziendale le parti potranno concordare percentuali più elevate rispetto a quella dei commi precedenti.

5. Le aziende sono tenute nei confronti dei lavoratori con contratto di somministrazione ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previste dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale saranno impiegati.

6. Una volta all'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce alla R.S.U. o in sua mancanza alle strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione a tempo determinato conclusi, nonché la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

7. Nell'ambito della contrattazione aziendale sul premio di risultato, come definita dall'art. 9 del CCNL, le parti possono stabilire modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati di impresa anche ai lavoratori con contratti di somministrazione a tempo determinato, sempre che gli stessi risultino coinvolti direttamente nelle attività e nei programmi aziendali connessi al premio di risultato.

CAPITOLO IV
CLASSIFICAZIONI, MOBILITA' E FORMAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 18 -
CLASSIFICAZIONE E MOBILITA' DEL PERSONALE

La classificazione del personale si articola in 9 livelli con i relativi parametri di inquadramento. Ciascun livello è identificato attraverso una specifica declaratoria; per ogni livello vengono inoltre indicati, a titolo di esempio, i profili professionali più significativi.

L'attribuzione del lavoratore al singolo livello di inquadramento avviene attraverso l'analisi della mansione svolta, in particolare mediante il riscontro della presenza e del grado di importanza dei fattori di classificazione di cui al seguente punto 1 come identificati nelle declaratorie di livello di cui al seguente punto 2, nonché attraverso il riscontro, ove risultino esemplificati, con i corrispondenti profili professionali.

La mobilità del personale viene attuata secondo quanto previsto al seguente punto 3.

1. CRITERI DI CLASSIFICAZIONE

I fattori di classificazione sono i seguenti:

1. ruolo svolto, ovvero insieme dei compiti e/o delle funzioni esercitate, e contesto in cui l'attività è esercitata;

2. modalità operative, ovvero grado di autonomia per il raggiungimento dei risultati e nei confronti della posizione superiore;

3. livello di responsabilità, riferito sia all'attività svolta sia al coordinamento di altre risorse;

4. gestione delle informazioni, con particolare riferimento alla loro complessità e alle modalità di utilizzo;

5. conoscenze teoriche e pratiche richieste nella mansione, profondità e ambito di applicazione, modalità di acquisizione (scolarità richiesta o esperienza equivalente).

2. DECLARATORIE DI LIVELLO

DECLARATORIA LIVELLO 1

Vi appartiene il personale che:

- svolge lavori esecutivi d'ordine e/o di carattere manuale relativi al mestiere oppure attività ausiliarie;
- esegue operazioni/lavori ripetitivi su istruzioni ricevute o nell'ambito di procedure e prassi definite;
- ha responsabilità sul rispetto delle istruzioni per le operazioni svolte e sul rispetto delle procedure applicate;
- riceve informazioni standardizzate di tipo operativo e fornisce notizie semplici inerenti i lavori affidati;
- possiede conoscenze generiche e teoriche di base e conoscenze pratiche o di mestiere relative a semplici procedure standardizzate o prassi ricorrenti acquisibili attraverso addestramento specifico e/o tirocinio.

ELEMENTI QUALIFICANTI:

1. ATTIVITA' ROUTINARIE O AUSILIARIE A POSIZIONI SUPERIORI
2. AUTONOMIA DI SEQUENZA CONTROLLABILE SU OPERAZIONI REITERATE
3. RESPONSABILITA' DELLA CORRETTA ESECUZIONE DELLE ISTRUZIONI RICEVUTE E DELLA ATTREZZATURA ASSEGNATA
4. TRATTAMENTO DATI ELEMENTARI
5. ESPERIENZA SU ASPETTI PECULIARI RAGGIUNGIBILE NEL BREVE PERIODO E SCOLARITA' A LIVELLO DI SCUOLA DELL'OBBLIGO

PROFILI PROFESSIONALI CAMPIONE

<u>OPERAIO COMUNE (Aiutante generico, addetto di magazzino, aiuto di squadra ecc.)</u>
Lavoratore che esegue attività ripetitive a prevalente contenuto manuale ovvero attività di prevalente carattere ausiliario o complementare.

<u>ADDETTO SERVIZI INTERNI-ESTERNI (FATTORINO, USCIERE, CUSTODE)</u>
Lavoratore che attende alla ricezione, allo smistamento ed inoltro della corrispondenza di documenti e plichi in arrivo ed in partenza, disbriga commissioni esterne, provvede al ricevimento dei visitatori, fornisce semplici indicazioni ai clienti ed effettua il controllo degli accessi e dei beni aziendali.

DECLARATORIA LIVELLO 2

Vi appartiene il personale che:

- svolge lavori esecutivi di contenuto tecnico-amministrativo-commerciale o attività operative di carattere esecutivo correlate ad una specialità di mestiere o attività ausiliarie complesse o differenziate;
- esegue in autonomia la propria attività, nell'ambito di procedure e prassi definite, anche se inserito in squadra;
- ha responsabilità sul risultato operativo dell'attività svolta;
- scambia informazioni di tipo operativo;
- possiede conoscenze teoriche specifiche o di mestiere e conoscenze pratiche inerenti tecniche e processi operativi, conseguite con addestramento ed esperienza lavorativa e corsi di aggiornamento periodici.

ELEMENTI QUALIFICANTI:

1. ATTIVITA' COMPIUTE QUALIFICATE O CON SPECIALIZZAZIONE DI MESTIERE SVOLTE SINGOLARMENTE O IN SQUADRA O ATTIVITA' AUTOMATIZZATE IN SISTEMI INFORMATIVI
2. AUTONOMIA DI SEQUENZA E DI METODI STANDARD CONTROLLABILE SU PROGRAMMA
3. RESPONSABILITA' DEL PROPRIO LAVORO E DELLA DOTAZIONE DI LAVORO ASSEGNATA
4. TRATTAMENTO DATI DI SEMPLICE ELABORAZIONE
5. ESPERIENZA SU ASPETTI SPECIALISTICI RAGGIUNGIBILE NEL MEDIO PERIODO E SCOLARITA' A LIVELLO DI SCUOLA PROFESSIONALE O CONSEGUIBILE CON ADDESTRAMENTO SPECIFICO

PROFILI PROFESSIONALI CAMPIONE

<u>OPERAIO DISTRIBUZIONE/LAVORI RETE</u>
Lavoratore che opera singolarmente o nella squadra addetta ai lavori sulla rete (misuratori inclusi), eseguendo le operazioni connesse a posa di condotte, riparazioni, allacciamenti e le relative opere meccaniche e/o murarie, anche in situazioni di emergenza.

<u>OPERAIO CONDUZIONE IMPIANTI</u>
Lavoratore che provvede alla sorveglianza degli impianti di competenza, controllandone i parametri di funzionamento ed esegue gli interventi standard di regolazione e manutenzione necessari al mantenimento o al ripristino delle normali condizioni di esercizio.

OPERAIO MANUTENZIONE
Lavoratore che esegue interventi di manutenzione programmata e riparazione di guasti e lavori per la realizzazione di nuovi impianti elettrici, meccanici, civili ed industriali, operando anche singolarmente.

ADDETTO CAD-CAM
Lavoratore che esegue lavori di trasposizione grafica o modifiche di disegni sulla base di documenti già esistenti, avvalendosi di adeguata strumentazione; provvede altresì all'archiviazione del materiale cartografico ed all'integrazione con altre unità aziendali.

ADDETTO DI SEGRETERIA
Lavoratore che esegue attività di segreteria e di supporto per le unità organizzative di appartenenza, utilizzando gli strumenti per l'automazione d'ufficio di uso corrente.

ADDETTO OPERAZIONI CLIENTELA
Lavoratore che esegue attività di supporto e di informazione alla clientela ed operazioni di sportello o retro-sportello relative a contratti standard, operando anche attraverso canali telefonici e/o telematici.

ADDETTO LABORATORIO DI IMPIANTO
Lavoratore che opera in strutture di impianto, svolgendo analisi di tipo routinario, con l'utilizzo della relativa strumentazione, applicando le specifiche istruzioni operative.

DECLARATORIA LIVELLO 3

Vi appartiene il personale che:

- svolge attività di concetto tecniche, amministrative e/o commerciali oppure attività operative specializzate, che possono comportare coordinamento di altri lavoratori;
- opera con autonomia nell'esecuzione di procedure, con elementi di variabilità nella realizzazione;
- è responsabile dei risultati operativi delle attività svolte direttamente o coordinate nel rispetto dei livelli di qualità definiti;
- scambia informazioni differenziate e le utilizza per lo svolgimento della propria attività;
- possiede conoscenze teoriche o di mestiere e conoscenze pratiche inerenti tecniche, tecnologie e processi operativi, acquisite con esperienza, addestramento e formazione specialistica nonché corsi di aggiornamento.

ELEMENTI QUALIFICANTI:

1. ATTIVITA' DI CONCETTO O COMPIUTE SPECIALIZZATE ANCHE IN AREE MULTISERVIZI
2. AUTONOMIA OPERATIVA NELL'AMBITO DI PROCEDURE CON ELEMENTI DI VARIABILITA'
3. RESPONSABILITA' DEL PROPRIO LAVORO E DEL COORDINAMENTO OPERATIVO DI SQUADRA, DELL'EFFICIENZA DEI MEZZI DI LAVORO ASSEGNATI E DEL RISPETTO DELLE PROCEDURE DI SICUREZZA DA PARTE DEI COORDINATI
4. TRATTAMENTO INFORMAZIONI NON STANDARDIZZATE
5. ESPERIENZA SU ASPETTI SPECIALISTICI CON SCOLARITA' A LIVELLO DI SCUOLA PROFESSIONALE O DI SCUOLA MEDIA SUPERIORE O CONSEGUIBILE CON ADDESTRAMENTO SPECIFICO

PROFILI PROFESSIONALI CAMPIONE

CAPO SQUADRA DISTRIBUZIONE/LAVORI RETE
Lavoratore che effettua operazioni e lavori specialistici sulla rete, con la responsabilità del coordinamento operativo di una squadra, anche in situazioni di emergenza.

Norma Particolare

Le Parti si danno atto che, fermo restando l'impianto del sistema classificatorio e le declaratorie in cui si articola, con esclusivo riguardo alle posizioni di lavoro riferibili al profilo in esame, le aziende procederanno, con decorrenza 1 gennaio 2008, all'accertamento e valutazione del possesso da parte del lavoratore, nello svolgimento delle proprie attività, dei seguenti requisiti da almeno un anno:

- stabili funzioni di coordinamento operativo dei componenti della squadra;
- esperienza lavorativa su tutte le tipologie di rete che gestisce l'azienda e correlate componenti impiantistiche;
- approfondite conoscenze professionali, certificate in sede aziendale.

A tali lavoratori verrà riconosciuto un importo di 41 euro integrativo del minimo tabellare del livello 3 e valido a tutti gli effetti contrattuali.[4]

OPERAIO SPECIALISTA IMPIANTI E RETI
Lavoratore che effettua operazioni e lavori specialistici su impianti e reti singolarmente o nella squadra, anche in situazioni di emergenza, svolgendo attività di conduzione e manutenzione impiantistica e di esercizio della rete.

[4] Decorre dal 1 luglio 2011

ADDETTO TECNICO-AMMINISTRATIVO
Lavoratore che provvede, nel rispetto della normativa vigente, ad attività tecnico/amministrative di supporto, quali la gestione dei permessi per interventi nel sottosuolo, i rilievi misure, la redazione di documenti di contabilità lavori.

ADDETTO AMMINISTRATIVO
Lavoratore che, nel rispetto della vigente normativa, provvede ad adempimenti di carattere amministrativo, quali registrazioni contabili, controllo ed archiviazione di documentazione, raccolta di dati.

ADDETTO CLIENTELA
Lavoratore che, operando anche attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l'utilizzo e con il supporto di sistemi informativi, esegue attività di supporto e di informazione alla clientela e di attivazione e variazione di contratti standard.

DECLARATORIA LIVELLO 4

Vi appartiene il personale che:

- svolge attività di concetto tecniche, amministrative, commerciali oppure attività operative con particolare specializzazione che di norma comportano coordinamento di altri lavoratori;
- opera con autonomia operativa nell'esecuzione delle attività assegnate con contenuti margini di discrezionalità.
- è responsabile dei risultati operativi delle attività nel rispetto dei livelli di qualità prefissati;
- si avvale di informazioni differenziate che gestisce ai fini della propria attività nei limiti del proprio ambito discrezionale;
- possiede approfondite conoscenze teoriche o di mestiere e conoscenze pratiche inerenti tecniche, tecnologie e processi operativi, acquisite con esperienza, addestramento e formazione specialistica nonché corsi di aggiornamento.

ELEMENTI QUALIFICANTI:

1. ATTIVITA' COMPIUTE SPECIALIZZATE ANCHE IN AREE MULTISERVIZI, NEL RISPETTO DI SPECIFICI LIVELLI DI QUALITA' OVVERO ATTIVITA' DI CONCETTO
2. AUTONOMIA OPERATIVA NELL'AMBITO DI PROCEDURE CON ELEMENTI DI VARIABILITA'
3. RESPONSABILITA' DEL PROPRIO LAVORO E DEL COORDINAMENTO OPERATIVO DI SQUADRA, DELLA DISPONIBILITA' ED EFFICIENZA DEI MEZZI DI LAVORO ASSEGNATI E DEL RISPETTO DELLE PROCEDURE DI SICUREZZA DA

PARTE DEI COORDINATI
4. TRATTAMENTO INFORMAZIONI DIFFERENZIATE
5. ESPERIENZA SU PIU' ASPETTI SPECIALISTICI CON SCOLARITA' A LIVELLO DI SCUOLA PROFESSIONALE O DI SCUOLA MEDIA SUPERIORE O CONSEGUIBILE CON ADDESTRAMENTO SPECIFICO ED AGGIORNAMENTO

PROFILI PROFESSIONALI CAMPIONE

CAPO SQUADRA ESPERTO DISTRIBUZIONE/LAVORI DI RETE
Lavoratore che, in possesso di conoscenze certificate, effettua operazioni e lavori di alta specializzazione su reti e impianti, con la responsabilità del coordinamento operativo di una squadra, anche in situazioni di emergenza.

OPERAIO ESPERTO
Lavoratore che, in possesso di conoscenze certificate, effettua operazioni e lavori di alta specializzazione di officina, di manutenzione programmata, di riparazione guasti e realizzazione di nuovi impianti e reti, fornendo anche indicazioni di carattere operativo ad altro personale aziendale e/o esterno.

ADDETTO PREVENTIVI CLIENTELA
Lavoratore che effettua attività di preventivazione per spostamento dei misuratori, allacciamenti ed in generale lavori a pagamento del cliente che non richiedono verifiche della rete, fornendo tutti gli elementi per la realizzazione degli stessi al personale operativo.

ADDETTO ASSISTENZA LAVORI
Lavoratore che effettua attività di supporto alla Direzione Lavori, quali controllo dello stato di avanzamento dei lavori e predisposizione dei dati per la contabilità, con la gestione diretta di lavori di minor rilievo e/o complessità tecnica e procedurale.

ADDETTO CONTABILITA'/CONTROLLO DI GESTIONE
Lavoratore con conoscenza specifica dei sistemi di contabilità generale, sezionale e/o industriale e delle relative normative, che svolge attività di carattere contabile e fiscale o di controllo di gestione, gestendo la relativa documentazione, sulla base delle procedure aziendali.

ADDETTO AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE
Lavoratore con conoscenza specifica della normativa in materia di amministrazione del personale che svolge attività di elaborazione delle paghe e di versamento di imposte e contributi, gestendo la relativa documentazione, sulla base delle procedure aziendali.

ADDETTO GESTIONE CLIENTI
Lavoratore con conoscenza specifica delle diverse fasce di mercato e dei sistemi

tariffari che, oltre a svolgere attività di carattere informativo, gestisce richieste e pratiche contrattuali anche non standardizzate e per diverse linee di prodotto, operando anche attraverso canali telefonici e/o telematici.

ADDETTO LEGALE/AFFARI GENERALI
Lavoratore che recepisce e predispone gli elementi necessari alla definizione delle pratiche di contenzioso e gestisce l'archivio legale/societario.

ADDETTO APPROVVIGIONAMENTI
Lavoratore che provvede a tenere i contatti operativi con i fornitori e, previa richiesta e acquisizione dei competenti pareri tecnici, istruisce le pratiche attinenti alla selezione dei fornitori e alle procedure per le gare di appalto.

ADDETTO TUTELA CLIENTI
Lavoratore che provvede alle attività istruttorie per la gestione dei reclami pervenuti dalla clientela, ivi inclusa la ricezione degli stessi allo sportello, e alla raccolta dei dati per analisi di customer satisfaction e/o in materia di standard di servizio per l'Autorità di controllo.

ADDETTO ATTIVITA' DI MARKETING
Lavoratore che supporta le attività di definizione ed implementazione delle linee di prodotto e della strutturazione delle offerte e dello sviluppo e lancio di prodotti e servizi; monitora e cura il reporting delle campagne commerciali.

ADDETTO FATTURAZIONE VETTORIAMENTO
Lavoratore che provvede alle attività operative per la fatturazione del vettoriamento ad aziende di vendita, sulla base dei relativi contratti, interagendo con le stesse per le relative informazioni.

OPERAIO ESPERTO SERVIZI ENERGIA/GESTIONE CALORE
Lavoratore che opera su impianti di produzione calore/raffreddamento, curandone la conduzione e la manutenzione ordinaria idraulica e/o elettro/meccanica, seguendo gli interventi di manutenzione straordinari e sovrintendendo alle eventuali attività di rifornimento. E' in possesso dei requisiti richiesti dalle vigenti normative.

DECLARATORIA LIVELLO 5

Vi appartiene il personale che:

- svolge, anche con l'ausilio di altri lavoratori, attività di concetto tecniche, amministrative, commerciali ovvero attività operative di elevata specializzazione o che comportano coordinamento, sovrintendenza e controllo di altri lavoratori, in squa-

dra ovvero di volta in volta assegnati;
- opera con autonomia operativa nell'esecuzione delle attività assegnate, con margini definiti di discrezionalità;
- risponde dei risultati delle attività svolte e coordinate nel rispetto degli standard temporali, quantitativi e qualitativi assegnati alla singola attività;
- si avvale di informazioni di media complessità che gestisce ai fini della propria attività nei limiti del proprio ambito discrezionale;
- possiede conoscenze teoriche derivanti da istruzione di grado superiore con specifica esperienza e formazione e conoscenze pratiche di grado professionale riferite a tecniche, tecnologie e processi operativi; cura forme di addestramento, formazione e/o specializzazione nei settori di competenza dei propri collaboratori o di personale anche esterno.

ELEMENTI QUALIFICANTI:

1. ATTIVITA' DI CONCETTO OVVERO OPERATIVE ALTAMENTE SPECIALIZZATE
2. AUTONOMIA OPERATIVA DI TEMPI E METODI INFERIORE ALLA SETTIMANA
3. RESPONSABILITA' DEL PROPRIO LAVORO E DEL COORDINAMENTO FUNZIONALE DELLE RISORSE UMANE ASSEGNATE
4. TRATTAMENTO INFORMAZIONI MEDIAMENTE COMPLESSE
5. ESPERIENZA ELEVATA SU ASPETTI SPECIALISTICI E SCOLARITA' A LIVELLO DI SCUOLA MEDIA SUPERIORE O DI SCUOLA PROFESSIONALE CON SUCCESSIVA SPECIALIZZAZIONE

PROFILI PROFESSIONALI CAMPIONE

COORDINATORE DI SQUADRE OPERATIVE
Lavoratore altamente specializzato su tutti i lavori della rete, di manutenzione impianti e/o di officina che, operando anche direttamente, coordina e controlla più squadre. Ha inoltre facoltà di disporre, entro le procedure stabilite, interventi di lavoratori e mezzi d'opera, anche esterni, effettuandone il controllo anche in situazioni di emergenza o di rilevante importanza.

ASSISTENTE TECNICO IMPIANTI
Lavoratore che coordina il personale addetto alla conduzione e/o manutenzione di impianti, disponendo le manovre e gli interventi necessari al mantenimento o al ripristino delle condizioni ottimali di esercizio; controlla i lavori sugli impianti, anche di terzi; rileva ed analizza i parametri caratteristici di funzionamento e fornisce indicazioni tecniche per il miglioramento dei processi di esercizio.

ADDETTO PROGETTAZIONE/LAVORI RETE
Lavoratore che cura le attività di progettazione, di massima ed esecutiva, per opere di estendimento, potenziamento, risanamento e modifica di reti di distribuzione, ivi

inclusi i preventivi per allacciamenti particolarmente complessi; per tratti di rete controlla altresì i lavori di personale aziendale e/o esterno, tenendone la contabilità e gestendone le varianti.

ADDETTO ESPERTO CONTABILITA'/CONTROLLO DI GESTIONE
Lavoratore che coordina più fasi di processi amministrativi e/o di controllo di gestione, garantendo per la parte di competenza la correttezza dei dati ed il rispetto degli adempimenti; effettua analisi e predispone report per le posizioni superiori; fornisce indicazioni per l'aggiornamento e/o l'adeguamento delle procedure.

ADDETTO PREVENZIONE/PROTEZIONE RISCHI
Lavoratore che cura le attività di controllo e raccolta dei dati per il rispetto della normativa in materia di prevenzione e protezione dai rischi, segnalando i problemi esistenti; segue l'aggiornamento della prescritta documentazione; provvede ad attività di formazione ed addestramento.

ADDETTO FATTURAZIONE E GESTIONE CREDITI
Lavoratore che coordina il processo di fatturazione attiva, fino alla gestione dei crediti, garantendone il controllo e la correzione delle anomalie rilevate; verifica le posizioni debitorie ed attiva il recupero dei crediti; effettua analisi e predispone *report* di tipo finanziario.

ADDETTO ESPERTO CLIENTI
Lavoratore che coordina le attività, svolte anche attraverso canali telefonici/telematici, relative a tutti i segmenti di clientela aziendali, garantendo la correttezza delle pratiche contrattuali e il rispetto delle condizioni economico-normative relative; effettua analisi e predispone report di tipo amministrativo e gestionale sulla clientela.

COORDINATORE ESPERTO CONTROLLO LAVORI TERZI
Lavoratore altamente specializzato su tutti i lavori della rete, di manutenzione impianti e/o officina che opera anche direttamente e coordina e controlla le relative lavorazioni esternalizzate, svolte anche in squadra, verificandone la correttezza rispetto alle specifiche del lavoro e attivando le misure correttive in caso di necessità. Provvede alla loro consuntivazione, direttamente e/o collaborando con Tecnici o Responsabili.

DECLARATORIA LIVELLO 6

Vi appartiene il personale che:

- svolge attività professionali tecniche/amministrative/commerciali, caratterizzate da guida, coordinamento e controllo di gruppi di lavoratori in attività complesse o ad elevato contenuto specialistico, che richiedono la conoscenza di tecniche e

tecnologie avanzate ed innovative;
- opera con autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate, con discrezionalità di interpretazione delle regole e di adattamento delle procedure date;
- ha responsabilità sui risultati qualitativi e quantitativi delle attività svolte o coordinate e della discrezionalità esercitata;
- si avvale di informazioni differenziate e complesse, che gestisce nell'ambito della propria discrezionalità;
- possiede conoscenze teoriche derivanti da istruzione di grado superiore e/o con approfondita esperienza e formazione e conoscenze pratiche di elevata specializzazione professionale relative a processi e metodologie di lavoro.

ELEMENTI QUALIFICANTI:

1. ATTIVITA' D'INTERPRETAZIONE DI NORME
2. AUTONOMIA DI TEMPI E METODOLOGIE SUPERIORE ALLA SETTIMANA
3. RESPONSABILITA' DELL'IMPOSTAZIONE DI RELAZIONI INTERPERSONALI E/O ESTERNE E/O DEL COORDINAMENTO FUNZIONALE DELLE RISORSE UMANE
4. TRATTAMENTO INFORMAZIONI COMPLESSE
5. ESPERIENZA ELEVATA SU PIU' CAMPI SPECIALISTICI E ISTRUZIONE DI LIVELLO SUPERIORE

PROFILI PROFESSIONALI CAMPIONE

TECNICO DISTRIBUZIONE - ASSISTENTE LAVORI
Lavoratore che segue i lavori di manutenzione ordinaria e/o straordinaria e/o di esercizio e/o di costruzione, con la responsabilità dell'esecuzione dei lavori, gestendo le risorse affidate; svolge attività di controllo diretto delle eventuali prestazioni esterne; segue la gestione delle varianti ed i collaudi; avvia le procedure di liquidazione lavori.

ESPERTO SVILUPPO CLIENTI
Lavoratore che, sulla base delle analisi dei consumi e dei fabbisogni del cliente, tenuto conto dei prezzi di approvvigionamento e vettoriamento, predispone i dati tecnico-economici per la presentazione di offerte a clienti sul libero mercato; effettua altresì analisi di mercato e studi analoghi.

ESPERTO AMMINISTRAZIONE E FINANZIARIO
Lavoratore che opera in area amministrativo/contabile/finanziario curando le attività che garantiscono il soddisfacimento degli adempimenti di legge e contrattuali e proponendone l'interpretazione. Predispone la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati per la redazione di documenti quali bilanci, situazioni contabili e/o finanziarie, ecc..

ESPERTO PIANIFICAZIONE/CONTROLLO DI GESTIONE
Lavoratore che provvede all'attività di raccolta, elaborazione e analisi dei dati e alla

rilevazione degli scostamenti. Interagisce con le altre funzioni aziendali partecipando alla redazione de consuntivi economico-finanziari e dei documenti quali il budget, il piano programma, ecc..

TECNICO ANALISI CHIMICO-BATTERIOLOGICHE
Lavoratore che opera in strutture di laboratorio, svolgendo analisi chimiche e batteriologiche, con l'utilizzo della strumentazione tecnica più avanzata, ed elaborandone i dati; conosce le metodologie analitiche da utilizzare; effettua il controllo sulla preparazione e ne verifica i risultati segnalando le anomalie.

ESPERTO CONTRATTI DI VETTORIAMENTO
Lavoratore che collabora, fornendo il supporto specialistico di competenza, alla definizione dei contratti di vettoriamento fra azienda di distribuzione e azienda di vendita e ne segue l'aggiornamento in relazione all'evoluzione del suddetto sistema.

ESPERTO CUSTOMER CARE
Lavoratore che provvede al monitoraggio dei livelli di servizio per l'Autorità, interagendo con le unità organizzative aziendali coinvolte.

DECLARATORIA LIVELLO 7

Vi appartiene il personale che:

- svolge funzioni direttive, di coordinamento e controllo di unità organizzative importanti in relazione alla struttura aziendale e/o funzioni professionali di contenuto specialistico;
- opera con autonomia di iniziativa sulle variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro, anche non in conformità a procedure e metodi standard;
- ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché sulle risorse umane, ove affidate;
- gestisce informazioni complesse, interpretandole ed elaborandole in funzione degli obiettivi da raggiungere;
- possiede approfondite conoscenze teoriche, corrispondenti alla laurea o almeno al diploma e conoscenze pratiche acquisite con specifica formazione ed esperienza, relative a processi e sistemi di lavoro.

ELEMENTI QUALIFICANTI:

1. ATTIVITA' D'INTERPRETAZIONE DI NORME AD AMPIA DISCREZIONALITA'
2. AUTONOMIA DI TEMPI E METODOLOGIE DI UN MESE
3. RESPONSABILITA' DELL'ESERCIZIO DELLA DISCREZIONALITA' PROPOSITIVA
4. INTERPRETAZIONE ED ELABORAZIONE INFORMAZIONI COMPLESSE

5. ESPERIENZA COMPLETA DI UNA O PIU' ATTIVITA' CHE CARATTERIZZANO UNA PARTE DI UNA FUNZIONE AZIENDALE ED ISTRUZIONE A LIVELLO DI SCUOLA MEDIA SUPERIORE O DI UNIVERSITA'

ESPERTO VENDITE GRANDI CLIENTI
Lavoratore che, in possesso delle necessarie conoscenze aggiornate in materia di tecnologie di utilizzo, in materia tariffaria, ecc., contatta a fini di acquisizione grandi clienti, predispone l'offerta commerciale e garantisce, nel contempo, una consulenza tecnico/economica sulle possibilità di trasformazione/utilizzo degli impianti.

ESPERTO NORMATIVE E TARIFFE
Lavoratore che segue l'evoluzione del sistema normativo di riferimento, tenendo i rapporti operativi con le Autorità di controllo, e interpreta lo stesso simulandone gli impatti sui risultati economici aziendali e dando indicazioni per l'aggiornamento del sistema tariffario.

TECNICO ESPERTO PROGETTAZIONE
Lavoratore che svolge attività inerenti all'elaborazione e all'ottimizzazione di progetti tecnico/economici relativi ad ampliamenti, potenziamenti e manutenzione straordinaria di impianti e/o reti di distribuzione, predisponendo altresì i budget degli investimenti annuali e poliennali e controllandone gli andamenti.

TECNICO ESPERTO DIREZIONE LAVORI
Lavoratore che partecipa alla progettazione delle varianti, alla relativa revisione prezzi e, in rapporto con le competenti funzioni amministrative aziendali, alle liquidazioni finali. Segue i rapporti operativi con Società di servizi del sottosuolo. Coordina le attività operative ordinarie e straordinarie svolte da risorse interne o da terzi, con la responsabilità della tenuta dei libri obbligatori di cantiere, dell'effettuazione dei lavori, assicurando la rispondenza alle esigenze e normative aziendali e il controllo dei lavori svolti da terzi.

RESPONSABILE PREVENZIONE/PROTEZIONE
Lavoratore che provvede all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro e a tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente.

DECLARATORIA LIVELLO 8

Vi appartiene il personale che:

- svolge funzioni direttive, di coordinamento e controllo di unità organizzative di primaria importanza in relazione alla struttura aziendale e/o funzioni professionali di

contenuto altamente specialistico;
- opera con autonomia di iniziativa sulle variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro, anche non in conformità a procedure e metodi standard, nel quadro di obiettivi che concorre a definire;
- ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché sulle risorse umane, ove affidate;
- gestisce informazioni complesse, interpretandole ed elaborandole in funzione degli obiettivi da raggiungere;
- possiede approfondite conoscenze teoriche, corrispondenti alla laurea e conoscenze pratiche acquisite con specifica formazione ed esperienza, relative a processi e sistemi di lavoro.

ELEMENTI QUALIFICANTI:

1. ATTIVITA' D'INTERPRETAZIONE DI NORME AD ELEVATA DISCREZIONALITA'
2. AUTONOMIA DI TEMPI E METODOLOGIE SUPERIORE AL MESE
3. RESPONSABILITA' DELL'ESERCIZIO DELLA DISCREZIONALITA' PROPOSITIVA
4. INTERPRETAZIONE ED ELABORAZIONE INFORMAZIONI COMPLESSE
5. ESPERIENZA COMPLETA DI PIU' ATTIVITA' CHE CARATTERIZZANO UNA PARTE DI UNA FUNZIONE AZIENDALE ED ISTRUZIONE A LIVELLO UNIVERSITARIO

PROFILI PROFESSIONALI CAMPIONE

RESPONSABILE PROGETTAZIONE E DIREZIONE LAVORI
Lavoratore che coordina le attività relative ad elaborazione, ottimizzazione e realizzazione di progetti tecnici di rilevante complessità e valore economico, predisponendo il piano degli investimenti e provvedendo direttamente e/o sovrintendendo alle attività di Direzione lavori collegate.

RESPONSABILE MARKETING
Lavoratore che predispone il piano di marketing dell'azienda, dalle tipologie di offerta per segmento di mercato alle relative azioni promozionali, tenuto conto dei vincoli derivanti dal sistema di approvvigionamento, effettuando gli studi e le simulazioni necessarie, e ne segue l'attuazione.

RESPONSABILE LEGALE
Lavoratore che gestisce le problematiche legali della società interagendo con le funzioni aziendali; è riferimento dei legali esterni per la definizione ed il coordinamento delle attività inerenti al contenzioso.

DECLARATORIA LIVELLO QUADRI

Vi appartiene il personale che:

- svolge funzioni direttive, di coordinamento, controllo ed integrazione di uno o più unità organizzative di primaria importanza in relazione alla struttura aziendale e/o funzioni professionali altamente specialistiche e notevolmente complesse, strettamente connesse agli obiettivi dell'azienda;
- opera con specifica autonomia ed assunzione di responsabilità, contribuendo con soluzioni migliorative o innovative all'andamento dell'attività aziendale, in linea con gli obiettivi e gli indirizzi generali di impresa;
- ha responsabilità sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e, in generale, sul contributo al conseguimento dei risultati globali di impresa; in particolare sui risultati di gestione, ottimizzazione ed integrazione delle risorse tecniche, economiche ed organizzative, su gestione e sviluppo delle risorse umane, ove affidate, e/o sui risultati professionali;
- gestisce informazioni complesse, anche da identificare, rilevanti per il proprio settore, integrandole ed elaborandole con modalità innovative in funzione degli obiettivi da raggiungere;
- possiede conoscenze teoriche e professionali di alto livello, corrispondenti alla laurea e conoscenze pratiche dei processi e delle metodologie, acquisite con significativa esperienza in una o più attività che caratterizzano almeno una parte importante di un'intera funzione aziendale.

ELEMENTI QUALIFICANTI:

1. ATTIVITA' DI PROGRAMMAZIONE E/O CONTROLLO INFLUENTI SUL BREVE-MEDIO-LUNGO TERMINE
2. AUTONOMIA DI TEMPI E METODI NELLA REALIZZAZIONE DI OBIETTIVI
3. RESPONSABILITA' DELL'ESERCIZIO DELLA DISCREZIONALITA' PROPOSITIVA E/O DECISIONALE
4. GESTIONE INFORMAZIONI COMPLESSE ANCHE IN TERMINI INNOVATIVI
5. ESPERIENZA COMPLETA DI PIU' ATTIVITA' CHE CARATTERIZZANO UNA PARTE RILEVANTE DI UNA FUNZIONE AZIENDALE ED ISTRUZIONE A LIVELLO DI UNIVERSITA'

3. CRITERI DI IMPIEGO E DI MOBILITA' DEI LAVORATORI

In relazione alle caratteristiche di competitività e globalità dei mercati di riferimento ed alla connessa esigenza di sostenere efficacemente l'evoluzione delle dinamiche organizzative aziendali, le Parti intendono promuovere, tramite il sistema di inquadramento professionale, l'arricchimento e lo sviluppo delle specifiche professionalità

del settore in un'ottica di valorizzazione dell'apporto professionale delle risorse umane e dell'apprezzamento delle specificità di ruolo generate dai processi di innovazione tecnologica, organizzativa e produttiva.

In tale contesto, valore preminente viene attribuito alla formazione professionale intesa come l'insieme degli interventi atti a realizzare una piena ed efficace espressione del ruolo. Tali interventi si esprimono sia nello sviluppo di un sistema di competenze mirato a mantenere ed aggiornare le conoscenze e le capacità operative, sia nel consolidamento delle capacità di interagire con l'innovazione e la complessità tecnico-organizzativa.

Conformemente ai principi sopra enunciati ed in coerenza con le proprie esigenze tecnico-organizzative e produttive, le aziende potranno assumere iniziative volte a favorire un crescente arricchimento della professionalità, adottando i seguenti criteri di impiego del personale:

- ricomposizione: l'impiego della risorsa è orientato alla costruzione di figure professionali che, evitando la parcellizzazione di compiti, favoriscano l'utilizzo delle persone nell'ambito di tutte le attività che attengono alla finalità organizzativa del ruolo;

- mobilità orizzontale: in relazione alle esigenze tecnico-produttive, organizzative e di mercato, il lavoratore sarà adibito a tutte le mansioni relative al livello nel quale risulta inquadrato, anche in ambienti organizzativi diversi da quello di provenienza;

- specializzazione: in relazione all'evoluzione tecnologica e di mercato ed alle connesse esigenze dei diversi ambienti organizzativi di appartenenza, può prevedersi, attraverso opportuni interventi addestrativi ed idonee esperienze operative, un impiego della risorsa mirato all'apprendimento, nell'ambito dell'attività prevalente, di conoscenze specialistiche finalizzate a garantire condizioni di elevata efficienza e qualità del servizio.

Dichiarazioni a Verbale

1) Con riferimento agli impegni assunti nell'allegato 5 del CCNL 14 gennaio 2014, "Sistema Classificatorio", le Parti convengono quanto segue.

All'interno di Gruppi Industriali che adottano modelli organizzativi complessi e si sviluppano sul territorio di due o più regioni e sono altresì caratterizzati dall'applicazione di più Contratti Collettivi, in caso di processi di innovazione tecnologica e/o organizzativa comportanti emersione di nuovi ruoli, esternalizzazione/internalizzazione di attività ovvero progetti di investimento economico particolarmente rilevanti per i territori

di riferimento, le parti possono definire con specifiche intese in sede aziendale sistemi di classificazione coerenti con le esigenze di efficienza e flessibilità organizzativa, nella considerazione delle competenze e dei contenuti tipici delle attività e dell'organizzazione del lavoro, anche diversi da quelli di cui all'art. 18 del presente CCNL.

Le predette intese sono stipulate con la r.s.u. o, in sua mancanza, le strutture sindacali territoriali competenti a norma dell'art. 7 del presente CCNL ed identificano comunque idonei meccanismi di raccordo di tali sistemi con la struttura retributiva e la corrispondente scala parametrale di cui al presente CCNL.

Le Parti si danno atto che quanto sopra costituisce - con esclusivo riferimento alla regolamentazione contenuta nell'art. 18 - norma attuativa della previsione contenuta nell'ultimo capoverso della Parte Terza del Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria- CGIL, CISL. UIL del 10 febbraio 2104 e Confservizi-Cgil, Cisl e Uil del 10 febbraio 2014.

2) COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LA RIFORMA DEL SISTEMA DI INQUADRAMENTO

Le Parti convengono che l'attuale sistema di inquadramento debba essere aggiornato tenuto conto dei cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni, con riferimento alla crescente digitalizzazione e alla trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità.

In questo quadro, le Parti intendono promuovere l'arricchimento e lo sviluppo delle professionalità di settore anche grazie al valore preminente attribuito alla formazione in grado di accrescere le competenze.

In relazione a quanto sopra, si concorda che entro sei mesi dalla sottoscrizione del rinnovo del CCNL, si costituirà una commissione paritetica nazionale, composta da sei componenti per parte, che avvierà l'approfondimento finalizzato alla definizione di una proposta di revisione del sistema di inquadramento da sottoporre alla decisione finale delle Parti stipulanti.
In particolare, tale Commissione procederà sulla base dei seguenti criteri e obiettivi:

1. ricognizione e approfondimento degli elementi qualificanti delle nuove professionalità e competenze emergenti, anche in termini di autonomia e polivalenza, e della trasformazione dei mestieri tradizionali per effetto della digitalizzazione e dell'innovazione tecnologica, al fine di aggiornare i profili professionali campione, in considerazione delle specifiche caratteristiche dei diversi settori da riconoscere e sviluppare;

2. ridefinizione delle attuali declaratorie;

3. semplificazione del sistema di inquadramento, anche con l'eventuale riduzione dei suoi livelli.

La fase di approfondimento da parte della Commissione dovrà concludersi almeno sei mesi prima della scadenza del presente CCNL, con la presentazione di una proposta alle Parti stipulanti.

- Art. 19 -
MUTAMENTO MANSIONI

L'assegnazione in forma esplicita e dietro preciso mandato di mansioni specifiche appartenenti ad un livello d'inquadramento superiore comporta l'attribuzione al lavoratore, per tutta la durata dell'assegnazione delle mansioni superiori, di un importo pari alla differenza tra la retribuzione ordinariamente percepita e quella relativa al livello di inquadramento superiore cui il lavoratore stesso avrebbe diritto in caso di promozione.

Il mandato deve essere affidato preventivamente con comunicazione scritta nella quale va indicato il livello di inquadramento di appartenenza e quello relativo alle mansioni affidate ed il periodo dell'incarico.

Nel caso di acquisizione del livello di inquadramento superiore per effetto dell'assegnazione delle mansioni superiori per il periodo previsto dalle norme vigenti, il lavoratore può continuare a svolgere anche le mansioni del livello precedente.

- Art. 20 -
FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le Parti riconoscono concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica e costituisce una leva essenziale ai fini dell'adeguamento qualitativo della struttura occupazionale alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, è funzionale al perseguimento e alla realizzazione della maggiore produttività e competitività aziendale e, nello stesso tempo, è strumento idoneo per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori e per elevare le opportunità di sviluppo professionale.

In tale ottica ed in considerazione dei riflessi della formazione dei lavoratori in termini di crescita sostenibile del sistema nazionale e del processo di integrazione europea, il modello formativo è orientato al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- crescita e sviluppo delle competenze professionali delle risorse e adeguamento delle conoscenze/abilità professionali per adeguarle continuamente alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e di trasformazione organizzativa interessanti il settore a seguito del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 164 e dell'innovazione digitale e tecnologica, anche attraverso la costruzione di specifici percorsi formativi per i neo-assunti;
- promozione e sviluppo dell'impiegabilità delle risorse umane, salvaguardando e valorizzando, tra l'altro, le diversità, al fine di consentire alle aziende una sempre maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro;
- Impulso e sostegno alla cultura dell'inclusione e della diversità e dell'integrazione intergenerazionale;
- promozione dell'osmosi scuola-lavoro, per assicurare l'avvicinamento delle istituzioni formative alle esigenze aziendali ed agevolare l'inserimento lavorativo dei giovani disoccupati;
- supporto alla diffusione di relazioni industriali di qualità, che investano sulla consapevole formazione delle parti sociali.

Le Parti si impegnano ad operare in coerenza con l'assetto istituzionale della formazione continua e del ruolo di impulso e coordinamento assegnato ai Fondi interprofessionali nazionali, prevedendo procedure per un sempre più adeguato utilizzo delle ricorse per il finanziamento dei piani formativi aziendali.

Le iniziative formative saranno rivolte:

a) al personale neo assunto, al fine di assicurare un agevole inserimento nel sistema aziendale (formazione d'ingresso);
b) al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza al fine di favorire un adeguato reinserimento in azienda (formazione di reinserimento);
c) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento (formazione continua);
d) al personale con potenziale da sviluppare, al fine di consentire l'acquisizione di competenze coerenti con ruoli organizzativi e funzionali di diverso o più elevato contenuto professionale (formazione di crescita professionale);
e) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o processi di rilevante ristrutturazione aziendale o comunque da cambiamenti di ruolo, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di realizzare la riqualificazione e la riconversione delle competenze/professionalità (formazione mirata e di reindirizzo professionale).

Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità delle iniziative formative formeranno og-

getto di informativa a livello aziendale secondo le modalità previste all'art. 5, punto 2). L'informativa riguarderà anche il consuntivo dell'attività svolta nell'anno precedente.

Nelle imprese con oltre 300 dipendenti, viene costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione bilaterale sulla formazione, formata di massimo 3 componenti per parte, con il compito di esaminare le esigenze formative aziendali, i percorsi formativi, il consuntivo dell'attività svolta nell'anno precedente e tutto quanto forma oggetto dell'informativa di cui al comma precedente e di svolgere in particolare un ruolo di raccordo con i Fondi interprofessionali sulle procedure di finanziamento in conformità degli accordi sindacali attuativi. Sono fatte salve eventuali differenti previsioni applicate all'interno delle singole aziende in forza di accordi pregressi.

Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute, nonché dell'impegno economico ed organizzativo a carico delle Aziende per sostenere tali iniziative, le stesse possono anche collocarsi al di fuori dell'orario di lavoro senza dar luogo a corresponsioni per lavoro straordinario.

CAPITOLO V
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

- Art. 21 -
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

A) Infrazioni e sanzioni
Le mancanze dei lavoratori, a seconda della loro gravità, possono dare luogo all'applicazione di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

1. rimprovero verbale o scritto;
2. multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
3. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni;
4. licenziamento con preavviso;
5. licenziamento senza preavviso.

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, l'entità di ciascuna sanzione è determinata in relazione alla gravità della mancanza. Si riporta di seguito, a titolo esemplificativo non esaustivo, la correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari.

1) Rimprovero verbale o scritto
Verrà comminata la sanzione del rimprovero verbale o scritto a seconda della gravità della mancanza a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- senza giustificazione, ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende o ne anticipa la cessazione, senza provocare pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali o al rapporto con gli utenti;
- non osserva regolarmente le disposizioni sulle pause;
- non avverte tempestivamente i superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo, che comportino lievi pregiudizi per l'Azienda;
- usa impropriamente vestiario aziendale, senza che ciò configuri mancanza più grave;
- non osserva il divieto di fumare, ove il divieto non comporta esposizione a rischio specifico (pericolo di incendio, esposizione a cancerogeni, amianto, agenti biologici, ecc.)
- in qualunque modo commette lieve trasgressione delle norme del C.C.N.L. o dei regolamenti aziendali.

2) Multa fino a 4 ore
Verrà comminata la sanzione della multa fino a 4 ore di retribuzione a quei lavoratori

che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- reiteratamente senza giustificazione ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende o ne anticipa la cessazione, non osserva le disposizioni sulle pause, senza recare pregiudizio agli impianti e beni aziendali o al rapporto con gli utenti;
- per negligenza, procura guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiale dell'Azienda;
- risulta assente dal domicilio comunicato all'Azienda durante le fasce orarie previste, in occasione di controllo delle assenze per infermità previste dalle norme di legge;
- non rispetta le norme che regolano gli accessi nei luoghi di lavoro;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate al punto 1.

3) Sospensione
Verrà comminata la sanzione della sospensione da 1 fino a 10 giorni, secondo un criterio progressivo di proporzionalità alla gravità della mancanza, a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- senza giustificazione, non si presenta al lavoro o abbandona il proprio posto di lavoro;
- non osserva il divieto di fumare o di accendere fiamme libere, ove ciò sia vietato dalle norme tecniche, senza che da ciò siano derivati danni;
- non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute o rifiuta ingiustificatamente di eseguire compiti assegnati da superiori;
- non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità sull'andamento del servizio cui è preposto che comportino notevole pregiudizio al servizio stesso;
- non osserva o non applica le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;
- non fa osservare le norme o le misure sulla sicurezza, salute ed igiene del lavoro al personale da lui coordinato;
- utilizza per finalità extra-lavorative e/o in modo improprio i mezzi, gli strumenti ed i dispositivi (anche telefonici ed informatici) aziendali, senza che da ciò derivino danni all'azienda;
- pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona, anche in ragione della condizione sessuale;
- viola in modo non grave le procedure interne previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 o pone in essere un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello;
- in qualunque modo commette grave trasgressione alle norme del C.C.N.L. o dei regolamenti aziendali;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate al punto 2;
- reiterata recidiva in qualunque delle mancanze contemplate al punto 1 e/o 2 .

4) Licenziamento con preavviso
Verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso a quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al seguente numero 5:

- è in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
- determina per colpa grave danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio dell'azienda;
- si assenta senza giustificazione, almeno due volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- si assenta senza giustificazione per due giorni consecutivi;
- abbandona il posto di lavoro quando ciò possa provocare rilevante pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali o al servizio;
- provoca e/o partecipa a diverbio litigioso o oltraggioso seguito da vie di fatto durante l'orario di lavoro sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;
- non osserva il divieto di fumare o di accendere fiamme libere, ove ciò sia vietato dalle norme tecniche, arrecando pregiudizio a persone o beni aziendali;
- utilizza per finalità extra-lavorative e/o in modo improprio i mezzi, gli strumenti ed i dispositivi (anche telefonici ed informatici) aziendali, quando ne deriva o possa derivarne un danno all'azienda, di natura economica o di immagine;
- nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, reca un danno all'azienda o pone in essere un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato;
- non si rende disponibile a sottoporsi ai controlli sanitari preventivi e periodici previsti dal programma di sorveglianza sanitaria o rifiuta di sottoporsi agli accertamenti sanitari per determinare l'effetto di alcool o sostanze stupefacenti o altri controlli sanitari consentiti dalla legge;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate al punto 3;
- reiterata recidiva in qualunque delle mancanze contemplate al punto 2 e/o 3.

5) Licenziamento senza preavviso
Verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso a quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o che commettano azioni che costituiscono delitto a termine di legge, anche non specificamente richiamate nel presente contratto, come ad esempio:

- pone in essere gravi comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale;
- pone in essere comportamenti reiterati che assumono forma di violenza morale o

atti di discriminazione;
- altera o falsifica documenti inerenti alle certificazioni di malattia, infortuni e inabilità temporanee;
- effettua per sé o per altri irregolare scritturazione o timbratura di schede o alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o dei rendiconti per i rimborsi delle spese di trasferta o comunque si rende responsabile di falsa attestazione della presenza in servizio;
- nello svolgimento delle proprie mansioni, per negligenza o per mancata osservanza delle procedure aziendali o delle disposizioni dei propri superiori, mette a repentaglio la sicurezza delle persone e delle cose;
- commette grave insubordinazione ai superiori, e comunque insubordinazione o diverbio litigioso seguiti da vie di fatto;
- subisce condanna ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che lede la figura morale del lavoratore;
- commette furto di beni di proprietà dell'azienda o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi di lavoro;
- compie danneggiamento volontario di beni dell'azienda o sabotaggio;
- esegue in orario di lavoro attività in concorrenza, anche indiretta, o in contrasto con quella dell'azienda o attività per conto proprio o di terzi, da cui derivi direttamente o indirettamente un lucro per il lavoratore e/o un danno per l'azienda;
- richiede e/o accetta a/da terzi compensi, a qualsiasi titolo, in connessione con gli adempimenti della prestazione lavorativa;
- abbandona senza giustificazione il posto di lavoro, quando possa derivarne un pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, o comunque compie azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- si assenta senza giustificazioneper tre giorni consecutivi;
- costruisce o fa costruire oggetti o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro;
- pone in essere comportamenti che denotano una manifesta alterazione psico-fisica derivante da ubriachezza o da effetti di sostanze stupefacenti che determinano un rilevante pregiudizio alle persone, ai beni aziendali, agli impianti;
- nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, pone in essere un comportamento diretto in modo univoco ad arrecare danno all'azienda o a compiere un reato, tale da determinare a carico della stessa l'applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

B) Norme procedurali

Le sanzioni più gravi del rimprovero verbale debbono essere comminate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore precisando che egli, entro il termine di 5 giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con l'azienda, potendo farsi assistere dalla R.S.U. oppure dalle Organizzazioni Sindacali cui aderisca o conferisca mandato.

Fatta salva l'adozione della sospensione cautelare di cui al comma successivo, se il provvedimento disciplinare non verrà emanato entro i 10 giorni lavorativi decorrenti dal predetto quinto giorno dal ricevimento della contestazione o dal giorno immediatamente successivo all'eventuale discussione della contestazione con l'azienda, tali giustificazioni si riterranno accolte.

Qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento della entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore nell'azienda, l'azienda può disporre la sospensione cautelare del lavoratore per il periodo strettamente necessario e comunque non superiore a 30 giorni. Durante tale periodo al lavoratore viene corrisposta la retribuzione salvo che non risulti accertata un'infrazione passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti al n. 4 e seguenti di cui al primo comma del presente articolo.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere la procedura di conciliazione prevista dall'art. 7 c. 6 e 7 della legge n. 300/1970. Salvo diverso pronunciamento del Collegio di conciliazione, i relativi oneri saranno distribuiti in ugual misura tra le parti.

Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure di legge vigenti.

Il presente articolo o l'eventuale codice disciplinare aziendale devono essere affissi permanentemente in luoghi dell'azienda accessibili a tutti i dipendenti.

Dichiarazione A Verbale

Ai sensi e per gli effetti del comma 4 dell'art. 18 della L. n. 300/1970, come modificato dalla L. n. 92/2012, le Parti hanno inteso individuare in modo tassativo e specifico le infrazioni disciplinari a cui correlare le sanzioni conservative.

CAPITOLO VI
SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

- Art. 22 -
SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Le aziende dichiarano che la sicurezza e l'igiene del lavoro, la salute dei lavoratori e la cura e il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro devono essere principi informatori delle politiche aziendali e dei comportamenti organizzativi e operativi di tutti i soggetti interessati e che la funzione "Sicurezza" si configura come qualificato mezzo dell'attività aziendale destinata a promuovere la sicurezza e l'igiene nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile delle attività produttive.

Le parti riaffermano come diritto-dovere primario dei soggetti sopra indicati la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e individuano lo strumento per realizzare tale tutela nella prevenzione, intesa come complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa, per il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.

Considerato il Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, che demanda alla contrattazione collettiva la definizione dei temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali, le Parti convengono quanto segue.

1. IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E AMBIENTE (RLSA)

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ai sensi dell'art. 47 del Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, ha il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori stessi.

Nell'ottica di coniugare le esigenze di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di rispetto dell'ambiente e di sviluppo delle attività produttive, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ferme restando le attribuzioni della legge e il numero complessivo di seguito previsto svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale, collaborando, nell'ambito delle loro prerogative, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.

Per le aziende o unità produttive[5] che occupano fino a 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza viene eletto tramite elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno.

L'elezione diretta avviene su iniziativa delle strutture sindacali competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL e si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori in forza all'azienda alla data delle elezioni e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda; risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi. Il verbale dell'avvenuta elezione va trasmesso tempestivamente all'azienda.

Nelle aziende o unità produttive[5] con dipendenti superiori a 15, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono individuati, nell'ambito dei componenti delle R.S.U., secondo i seguenti criteri:

- 1 (un) solo rappresentante fino a 200 dipendenti;
- 3 (tre) rappresentanti da 201 a 1000 dipendenti;
- 6 (sei) rappresentanti oltre 1000 dipendenti.

Per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza si applicano i seguenti criteri:

a) nella fase di costituzione, o rinnovo, della R.S.U. il candidato a rappresentante per la sicurezza viene identificato tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U.; le operazioni di elezione sono quelle previste per l'elezione della R.S.U.. Nel caso di mancata elezione del candidato a rappresentante per la sicurezza, il rappresentante stesso viene designato dai componenti della costituita R.S.U. al loro interno;

b) nei casi in cui sia già costituita la R.S.U. all'individuazione con designazione del rappresentante per la sicurezza provvedono i componenti della R.S.U. al loro interno; tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

   In caso di designazione, l'incarico decorre dalla data della medesima e fino ad esaurimento del mandato della R.S.U..

[5] L'individuazione dell'unità produttiva fa riferimento all'organizzazione aziendale.

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione della R.S.U. stessa e comunque non oltre il suo mandato; in tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di ultrattività della carica.

c) Qualora la R.S.U. non fosse ancora stata eletta oppure non fosse più validamente costituita, si procede all'individuazione del rappresentante per la sicurezza secondo quanto previsto per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti, su iniziativa delle Organizzazioni Sindacali stipulanti del presente CCNL.

In tale caso il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino alla elezione della R.S.U..

I livelli territoriali competenti delle OO.SS. stipulanti del presente CCNL comunicano tempestivamente, per iscritto, alla Direzione Aziendale, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati.

Ricevuta la suddetta comunicazione, la Direzione Aziendale comunica all'organismo paritetico territoriale, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza ove presente, il nominativo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza restano in carica 3 anni.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del Decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza spettano i seguenti permessi retribuiti:

- 12 ore annue - nelle aziende o unità produttive[5] che occupano fino a 5 dipendenti;
- 30 ore annue - nelle aziende o unità produttive[5] che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 40 ore annue - nelle aziende o unità produttive[5] che occupano più di 15 dipendenti (oltre ai permessi già previsti per le R.S.U.).

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 del Decreto Legislativo n. 81/2008 non viene utilizzato il predetto monte ore.

[5] L'individuazione dell'unità produttiva fa riferimento all'organizzazione aziendale.

2. ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E AMBIENTE (RLSA)

In riferimento a quanto previsto dalle norme del suddetto Decreto Legislativo, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha il diritto di:

a) accedere ai luoghi di lavoro nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge. A tal fine il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente alla Direzione aziendale le visite di controllo che intende effettuare negli ambienti dì lavoro.

   Tali visite si debbono svolgere di norma congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

b) essere consultato secondo criteri di effettività e tempestività, su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

   Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte ed opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

   Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

c) ricevere le informazioni e la documentazione di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del Decreto Legislativo n. 81/2008.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del Decreto Legislativo n. 81/2008 custodito presso l'azienda o l'unità produttiva ai sensi dell'art. 29, comma 4 del sopracitato Decreto.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante per la sicurezza, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi alla igiene e sicurezza del lavoro. Il rappresentante per la sicurezza è tenuto a fare un uso strettamente connesso alla sua funzione delle informazioni ricevute, nel rispetto del segreto industriale.

In applicazione dell'art. 35 del Decreto Legislativo n. 81/2008, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi convoca le riunioni periodiche di cui al relativo comma 1, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

I rappresentanti per la sicurezza possono richiedere la convocazione delle riunioni di cui sopra, al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.
Delle riunioni viene redatto verbale.

Le Parti ritengono opportuno che il rappresentante per la sicurezza, prima di ricorrere all'autorità competente, richieda un incontro urgente al datore di lavoro per esaminare il problema.

3. FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E AMBIENTE (RLSA)

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dall'art. 37 comma 11 del Decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività.

Tale formazione, i cui oneri sono a carico dell'Azienda, verrà attuata attraverso un programma base, la cui durata è definita dal suddetto decreto, finalizzata a fornire al rappresentante per la sicurezza:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- conoscenze sugli obblighi previsti dalla normativa nel rapporto con il territorio;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Le Parti convengono di integrare i contenuti di cui sopra mediante permessi retribuiti aggiuntivi sulla base di progetti formativi inerenti alla specificità organizzativa dell'area di appartenenza privilegiando le tematiche ambientali, nella misura di 4 ore nelle aziende fino a 50 dipendenti e di 8 ore nelle aziende sopra i 50 dipendenti.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si fa riferimento al Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

4. ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE GAS-ACQUA

La salute e la sicurezza rappresentano per le aziende e per i lavoratori beni primari irrinunciabili nella gestione e nello sviluppo delle attività produttive.

Le Parti convengono sulla necessità di concorrere nella definizione e nell'attuazione di una strategia volta a determinare una più diffusa cultura della prevenzione del rischio nei luoghi di lavoro e delle condizioni necessarie allo sviluppo sostenibile.

Obiettivo comune è di far crescere in ogni luogo di lavoro la cultura della sicurezza attraverso la sensibilizzazione di tutte le risorse, l'utilizzo di adeguati sistemi di gestione, procedure operative, programmi di formazione del personale. A tal riguardo si conviene di istituire un comitato paritetico a livello nazionale composto da 6 rappresentanti per parte che definisca linee guida sui temi della salute e sicurezza finalizzati a:

- intensificare l'azione di orientamento delle imprese, delle R.S.U., degli RLSA e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro;
- predisporre percorsi formativi adeguati alle peculiarità dei settori, mantenendo aggiornati i contenuti e le formule operative dei corsi;

Per perseguire tali finalità, le Parti istituiscono l'Organismo Bilaterale nazionale del settore gas acqua, che opererà sui temi della salute, sicurezza, ambiente del settore e cui sono affidati i seguenti compiti e attribuzioni:

1. monitoraggio della normativa contrattuale e della sua applicazione in azienda, con particolare riferimento all'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione;

2. supporto alle imprese nell'individuazione dei sistemi di gestione integrati salute, sicurezza e ambiente, anche attraverso iniziative presso le Istituzioni e/o l'INAIL;

3. promozione o svolgimento di attività formative in tema di salute, sicurezza e ambiente, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 s.m.i.;

4. rilascio di attestazioni di asseverazione dell'adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del T.U. n. 81/2008.

5. supporto alle imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative

dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e in particolare attraverso:

a) l'analisi degli impatti delle tecnologie digitali sulle modalità di lavoro, anche al fine di valorizzare le opportunità offerte dagli strumenti digitali ai fini dell'individuazione, valutazione e gestione dei rischi e dell'accrescimento dei livelli di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
b) l'analisi, l'elaborazione e la diffusione delle iniziative presenti nel settore finalizzate ad innalzare gli standard di sicurezza ed ambientali nell'ambito degli appalti, favorendo la diffusione di conoscenze e buone pratiche, mettendo a disposizione le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie ed intervenendo sui processi di qualificazione delle imprese.

Tale organismo bilaterale nella sua articolazione paritetica sarà composto da tre membri rappresentanti della parte imprenditoriale e tre dalla parte delle Organizzazioni Sindacali Nazionali stipulanti il presente contratto.

L'organismo si potrà avvalere nello svolgimento dei propri compiti del contributo di rappresentanti delle associazioni, aziende e organizzazioni sindacali di categoria e di esperti o strutture professionali esperte per approfondire particolari e significativi argomenti indicati congiuntamente.

Il regolamento sul funzionamento dell'organismo Bilaterale sarà definito con accordo delle parti stipulanti entro il 30 giugno 2020.

CAPITOLO VII
ORARI DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITÀ

PREMESSA
Le Parti, considerata la peculiarità delle prestazioni rese dal personale regolato dal presente CCNL nonché le ragioni obiettive e tecniche inerenti l'organizzazione del lavoro che caratterizzano i servizi continuativi di pubblica utilità erogati dalle aziende, si danno atto che le disposizioni contenute nel presente capitolo VII costituiscono attuazione delle deleghe previste dal Decreto Legislativo 8 aprile 2003 n. 66, come modificato dal successivo Decreto Legislativo 19 luglio 2004 n. 213, anche con riferimento alle deroghe ed eccezioni previste negli articoli 9, 16 e 17 del medesimo decreto, rappresentando una normativa complessivamente idonea a realizzare la "protezione appropriata" dei lavoratori richiesta dal comma 4 dell'art. 17 del Decreto.

- Art. 23 -
ORARIO DI LAVORO

Le aziende attuano una gestione dell'orario di lavoro funzionale al presidio dei processi, per permettere la concreta coincidenza tra la disponibilità teorica e quella effettiva della forza lavoro all'interno del processo produttivo e per concorrere a:

- conseguire il miglioramento della qualità del servizio reso alla clientela;
- realizzare recuperi di produttività, efficienza ed efficacia;
- ottenere il migliore utilizzo della forza lavoro, anche al fine del contenimento dello straordinario;
- far fronte a fluttuazioni stagionali, eccezionali e/o temporanee dell'attività lavorativa.

Ferma restando la disciplina legale dell'orario di lavoro e le relative deroghe ed eccezioni, la durata contrattuale dell'orario di lavoro è fissata in 38 ore e 30 minuti settimanali medi - da calcolarsi su un arco temporale massimo di 12 mesi - e distribuite, di norma, su 5 o 6 giorni alla settimana.

Al fine di omogeneizzare gli orari in azienda, l'orario di cui al comma precedente può essere realizzato attraverso l'adozione di un orario di lavoro effettivo settimanale di 38 ore con il contestuale assorbimento dei permessi ex-festività di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 29 del presente CCNL, ovvero attraverso l'adozione di un orario di lavoro effettivo settimanale di 39 ore con il contestuale riconoscimento di 24 ore annue di riduzione di orario da utilizzarsi secondo i criteri di cui all'art. 29 comma 8 del presente CCNL.

Sempre al fine dell'omogeneizzazione degli orari in azienda, l'orario contrattuale di

lavoro di 38 ore e 30 minuti di cui al comma 2 ovvero quello di 39 ore di cui al precedente comma possono essere adottati anche nei confronti dei lavoratori di cui alla Norma transitoria in calce al presente articolo; ai fini del mantenimento delle condizioni di miglior favore garantite per effetto della suddetta norma transitoria, verrà riconosciuto il pagamento delle ore eccedenti su base settimanale con quote orarie non maggiorate di retribuzione globale e senza riflessi sugli istituti indiretti o differiti oppure corrispondenti ore annue di riduzione orario da utilizzarsi secondo i criteri di cui all'art. 29 comma 8 del presente CCNL.

La modifica degli orari settimanali in atto per gli effetti dei commi precedenti è definita dall'azienda previa comunicazione alla R.S.U. 20 giorni prima della sua attuazione. A tale comunicazione segue un esame congiunto da esaurirsi nei 20 giorni successivi alla comunicazione, decorsi i quali le parti sono libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

Nelle aziende che attualmente applicano un orario contrattuale di 40 ore settimanali l'orario medio contrattuale di cui al precedente comma 2 si realizza anche attraverso l'assorbimento delle 68 ore di riduzione dell'orario di lavoro previste dall'art. 17 del CCNL ASSOGAS/FEDERESTRATTIVA 18.7.95; le ore eccedenti tale orario medio contrattuale vengono retribuite con quote orarie non maggiorate di retribuzione globale fino a concorrenza della quarantesima ora e senza riflessi sugli istituti indiretti e differiti.

Avuto riguardo alle esigenze tecnico organizzative del settore ed al servizio di pubblica utilità fornito dalle imprese regolate dal presente contratto, le Parti stabiliscono che, con decorrenza 1 gennaio 2007, la durata media dell'orario di lavoro di cui all'art. 4 comma 3 del D. Lgs. n. 66/2003 va calcolata prendendo a riferimento un periodo di 12 mesi per il personale turnista addetto alle attività tecnico operative per assicurare la continuità del servizio ed un periodo di 6 mesi per gli altri lavoratori. Con riferimento a questi ultimi, in caso di particolari esigenze organizzative, l'azienda e la rsu potranno concordare l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi.

Le Parti si danno inoltre atto che l'art. 16, comma 1, lett. n) e l'art. 17, comma 5 del suddetto Decreto hanno riguardo alle prestazioni del personale addetto alle aree operative per assicurare la continuità del servizio, quali - a titolo esemplificativo non esaustivo - gli addetti al presidio ed alla vigilanza degli impianti ed al pronto intervento, anche in reperibilità; nonché al personale di livello direttivo - da identificarsi nei lavoratori di cui all'ultimo comma dell'art. 27 del presente CCNL - ed ai tele-lavoratori.

La distribuzione su 5 o 6 giorni e l'articolazione giornaliera dell'orario vengono definite dall'azienda previa comunicazione alla R.S.U. 20 giorni prima della sua attuazione. A tale comunicazione segue un esame congiunto da esaurirsi nei 20 giorni

successivi alla comunicazione, decorsi i quali le parti sono libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

Laddove l'orario settimanale sia suddiviso in 5 giorni, il sesto giorno feriale, ancorché non lavorato, è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

L'orario medio può realizzarsi attraverso la definizione di calendari che prevedano prestazioni settimanali ordinarie comprese tra un massimo di 48 ore settimanali ed un minimo di 32 ore settimanali. L'azienda definisce tali regimi di orario, previa comunicazione alla R.S.U. 20 giorni prima della sua attuazione. A tale comunicazione segue un esame congiunto da esaurirsi nei 20 giorni successivi, decorsi i quali le parti sono libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

Nell'ambito di quanto previsto ai commi precedenti, possono essere inoltre definiti:

- orari spezzati, intendendosi per tali gli orari che prevedono un intervallo non retribuito. In tal caso la durata della prestazione di ciascun periodo non può essere inferiore a 3 ore; la durata dell'intervallo tra i due periodi non deve essere, di norma, superiore a 4 ore;
- orari continuati, intendendosi per tali gli orari che non prevedono intervallo;
- differenziazioni/sfalsamenti di orario giornaliero diurno tra lavoratori o gruppi di lavoratori interessati dagli stessi processi/attività;
- orari elastici di entrata, di intervallo e di uscita del personale.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 del Decreto Lgs. n. 66/2003, la pausa giornaliera non retribuita nei casi in cui l'orario di lavoro ecceda le 6 ore giornaliere, è normalmente prevista nell'articolazione degli orari in atto a livello aziendale.

Con riferimento alle prestazioni lavorative dei lavoratori addetti al lavoro in turno, le Parti si danno atto, anche ai fini dell'applicazione dell'art. 51, comma 2, lett. C) T.U.I.R., che, in considerazione delle particolari esigenze di organizzazione dell'orario di lavoro in funzione del presidio ininterrotto del processo produttivo nel posto di lavoro, le modalità operative e le condizioni tecnico-organizzative assicurano il rispetto delle previsioni dell'art. 8 comma 1 del Decreto.

Le Parti convengono inoltre che, previo esame congiunto con la R.S.U., da esaurirsi entro 20 giorni - decorsi i quali le parti sono libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli - nella realizzazione delle articolazioni di orario di cui sopra può prevedersi l'utilizzazione collettiva di ferie e permessi retribuiti derivanti da festività soppresse, riduzioni collettive dell'orario - anche su base giornaliera -, in particolari

periodi dell'anno (Pasqua, Ferragosto, Natale, ponti, ecc.) per tutto il personale ritenuto dall'azienda non necessario per le esigenze di servizio.

Nel caso in cui vengano introdotti regimi di orario elastico, dagli stessi sono esclusi i lavoratori che operano in turno, in squadra o comunque siano vincolati ad un orario fisso da particolari esigenze di servizio.

Le variazioni temporanee dell'orario giornaliero di lavoro devono essere comunicate ai lavoratori interessati con almeno 2 giorni lavorativi di preavviso.

L'azienda, nel fissare le articolazioni giornaliere di orario ed i turni di lavoro o riposo del personale, opera nel rispetto del diritto dei lavoratori al riposo giornaliero di 11 ore continuative ogni 24 previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003.

Le Parti si danno atto che, fermo restando quanto previsto negli articoli 24, 25 e 27, a livello aziendale potranno essere concordate diverse modalità di articolazione del periodo di riposo di 11 ore giornaliere.

Attività commerciali
Fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo, è facoltà delle Aziende che esercitano prevalentemente attività commerciale nonché di tutte le Aziende nei confronti dei lavoratori addetti alle attività commerciali, stabilire la durata normale dell'orario di lavoro in 40 ore settimanali medie previa comunicazione alla R.S.U. almeno 20 giorni prima dell'attuazione.

Le ore eccedenti l'orario medio contrattuale di cui al comma 2 del presente articolo possono essere compensate con permessi retribuiti da fruire secondo le modalità in atto per i permessi ex-festività. In alternativa, previo esame congiunto con la R.S.U. da esaurire entro 20 giorni, le ore eccedenti l'orario medio contrattuale di cui al comma 2 del presente articolo sono compensate con quote orarie non maggiorate di retribuzione globale fino a concorrenza della quarantesima ora e senza riflessi sugli istituti indiretti e differiti.

In deroga a quanto previsto dalla successiva norma transitoria i medesimi criteri sono seguiti nei confronti dei lavoratori ai quali fosse precedentemente applicato un orario inferiore a quello medio di cui al comma 2 del presente articolo.

Norma transitoria
I lavoratori in servizio alla data di stipulazione del CCNL 1 marzo 2002 mantengono *ad personam* la durata settimanale media dell'orario normale di lavoro e le eventuali ore annue di riduzione d'orario in atto in forza dei CCNL precedentemente applicati.

- Art. 24 -
LAVORO IN TURNO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 1 comma 2 lett. f) del Decreto Legislativo n. 66/2003, ai fini della disciplina del presente articolo si considera lavoro in turno la prestazione lavorativa avvicendata, articolata su 24 ore oppure su 16 ore, per 5, 6 o 7 giorni alla settimana.

Il suddetto avvicendamento si realizza normalmente con la coincidenza tra la fine della prestazione lavorativa di un lavoratore e l'inizio della prestazione dell'addetto successivo, secondo una programmazione basata sulla rotazione ciclica dei lavoratori nei diversi orari.

Le tipologie di lavoro in turno prese in considerazione ai fini della disciplina prevista nel presente articolo sono pertanto:

a) Turni continui per tutte le ore del giorno e della notte, articolati su 5, 6 o 7 giorni alla settimana;
b) Turni articolati su 5, 6 o 7 giorni alla settimana, con esclusione del lavoro in orario notturno.

Resta ferma la possibilità per le Parti di individuare e contrattare aziendalmente altri eventuali tipi di turno ed il relativo trattamento economico, comunque in misura non superiore a quella prevista dal presente articolo per i turni di tipo b).

L'articolazione dei turni deve consentire, di norma, a ciascun lavoratore il godimento di un periodo di riposo pari ad almeno 11 ore tra la fine del turno di lavoro e l'inizio di quello successivo.

Il lavoratore addetto al lavoro in turno deve usufruire, nell'arco dell'anno, dello stesso numero di giorni di riposo (riposo settimanale e, in caso di settimana corta, sesto giorno non lavorato) goduti dal lavoratore non addetto a lavoro in turno.

L'eventuale spostamento del giorno stabilito di riposo non dà luogo a nessuna maggiorazione quando il lavoratore ne sia stato informato almeno 4 giorni prima; in caso contrario al lavoratore verrà riconosciuto il compenso nella misura prevista per il lavoro ordinario festivo di cui all'art. 26.

A norma dell'art. 17, comma 3, lett. a) del D. Lgs. n. 66/2003, le Parti confermano che i casi in cui il lavoratore cambia squadra/turno ovvero i casi di mancato o ritardato cambio configurano eccezioni al principio del riposo giornaliero di cui all'art. 7 del citato Decreto.

Al termine del turno, il lavoratore non può abbandonare il posto di lavoro o interrompere lo svolgimento delle sue mansioni, se non quando sia stato sostituito dal lavoratore subentrante. Le Parti convengono che, compatibilmente con l'organizzazione aziendale e le esigenze di servizio, la copertura di turno per mancato cambio avvenga di norma con il prolungamento del turno non oltre le 4 ore e con corrispondente entrata in turno del turnista subentrante.

Sulla retribuzione individuale oraria del lavoratore addetto al lavoro in turno si applicano le seguenti maggiorazioni:

- per ogni ora di effettivo lavoro in giorno feriale, escluso l'orario notturno: 5,5%;
- per ogni ora di effettivo lavoro in giorno feriale, durante l'orario notturno: 26%;
- per ogni ora di effettivo lavoro in giorno festivo, escluso l'orario notturno: 31%;
- per ogni ora di effettivo lavoro in giorno festivo, durante l'orario notturno: 51%.

Ai soli fini del calcolo dei compensi orari di cui sopra, per giorni festivi si intendono quelli individuati nell'articolo 29, incluse le domeniche e per orario notturno il periodo intercorrente tra le ore 21.00 e le ore 6.00.

Le prestazioni eccedenti il normale orario previsto per il singolo turno vengono compensate con la retribuzione maggiorata come previsto per il lavoro straordinario, ferma restando la corresponsione del compenso orario come sopra definito.

Tali compensi vengono corrisposti con le medesime misure e modalità anche al lavoratore adibito al turno in via occasionale.

I compensi attribuiti ai lavoratori per l'effettuazione del turno notturno e festivo tengono conto e remunerano anche il disagio connesso a problemi di trasporto, pasto ecc. per il lavoro prestato in orario notturno e per quello effettuato nella giornata di domenica e nei giorni festivi; vengono peraltro confermate le provvidenze aziendali eventualmente esistenti, anche derivanti da accordi aziendali, per i lavoratori turnisti in materia di pasto e trasporto.

I compensi vengono corrisposti mensilmente sulla base delle ore di turno effettivamente prestate nel mese; gli stessi non fanno parte della retribuzione a nessun effetto contrattuale; in particolare non sono utili al fine del computo degli istituti a corresponsione indiretta e differita, in quanto già comprensivi della loro incidenza sugli stessi.

I compensi sopra indicati assorbono altresì ogni altro trattamento avente finalità analoghe e sono remunerativi del disagio eventualmente conseguente al prolungamento di orario necessario per effettuare le consegne al turnista subentrante, allo spostamento del riposo domenicale.

I lavoratori in turno sono tenuti ad garantire eventuali sostituzioni di lavoratori turnisti assenti.

Il lavoratore addetto al lavoro in turno che lavora su 40 ore settimanali medie ha diritto a fruire di permessi retribuiti aggiuntivi in misura pari a 9,5 giorni in ragione d'anno, con le stesse modalità previste per i permessi retribuiti ex-festività dall'art. 29, penultimo comma. Per i lavoratori continuativamente impegnati in attività che comportano lo svolgimento di turni su 24 ore per 7 giorni la settimana i permessi in parola sono pari a 10,5 giorni.

Per i lavoratori che, in forza della norma transitoria di cui all'art. 23 del presente CCNL, hanno mantenuto *ad personam* la durata settimanale media dell'orario di lavoro di 38 ore, i permessi di cui al comma precedente sono pari a 12 giorni in ragione d'anno, da godersi con le modalità previste per i permessi retribuiti ex-festività dell'art. 29, penultimo comma.

I lavoratori addetti al turno, ove abbiano compiuto 58 anni di età con almeno 20 anni di lavoro in turno, in caso di assegnazione per decisione aziendale ad attività non richiedenti turno, hanno diritto di conservare il 100% dell'importo medio annuo percepito nell'ultimo anno. La percentuale di cui sopra viene riproporzionata in ragione di un ventesimo per ogni anno di servizio in turno per i lavoratori che cessino il turno con almeno 58 anni di età e meno di 20 anni di lavoro in turno.

I lavoratori che abbiano compiuto 58 anni di età e almeno 20 di lavoro in turno oppure 27 anni di lavoro in turno possono richiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, di essere utilizzati in attività equivalenti per quanto riguarda la qualifica non richiedenti lavoro in turno, conservando il 100% dell'importo medio annuo percepito nell'ultimo anno. Per lo svolgimento delle nuove attività, i lavoratori saranno coinvolti in un percorso formativo di riqualificazione.

Il compenso di cui ai due commi precedenti viene corrisposto per quote mensili che non fanno parte della retribuzione a nessun effetto contrattuale.

In caso di passaggio di livello o nel caso di successivo impiego dei lavoratori in attività comportanti lavoro in turno ovvero la corresponsione di altre indennità con origine o finalità analoghe a quelle dei turni, il suddetto compenso viene assorbito fino a concorrenza.

Le Aziende si impegnano ad esaminare eventuali richieste di uscite in mancanza dei requisiti minimi indicati se collegate a comprovate gravi patologie del lavoratore.

Ogni importo riconosciuto ai sensi dei precedenti commi viene comunque a cessare al momento della maturazione dei requisiti per la pensione anticipata o di vecchiaia.

Dichiarazione A Verbale n. 1

Le Parti confermano che nulla è innovato rispetto alla vigente disciplina collettiva, anche a livello aziendale, in materia di condizioni e articolazione degli schemi di turno, ivi comprese le specifiche previsioni su pause, riposi giornalieri e riposi settimanali e riconoscono, secondo quanto evidenziato nella Premessa al Capitolo VII del presente contratto, che la normativa contenuta nel presente articolo assicura una protezione adeguata a detti lavoratori.

- Art. 25 -
REPERIBILITA'

Le Aziende sono impegnate ad organizzare un presidio di 24 ore per tutti i giorni dell'anno per garantire la tutela dell'incolumità della clientela, della sicurezza e della funzionalità degli impianti e della rete e per garantire la regolarità del servizio.

Tenuto conto della sicurezza e dell'efficienza degli impianti e della rete, del numero e della distribuzione degli utenti e degli impianti, tale presidio può essere garantito anche attraverso un servizio di reperibilità, ad integrazione o sostituzione dell'organizzazione in turno.

Per reperibilità si intende la disponibilità del lavoratore a prestare la propria attività lavorativa su chiamata al di fuori del normale orario di lavoro per interventi non programmati correlati alle finalità di cui al 1° comma.

La reperibilità è una prestazione compresa nella normale attività del personale operativo e tecnico ed il lavoratore in possesso delle necessarie competenze incaricato dall'azienda non può rifiutarsi di svolgere tale servizio.

Nell'organizzare il servizio le aziende sono impegnate ad utilizzare le più moderne ed avanzate risorse tecniche (attrezzature, strumentazioni, mezzi operativi, ecc.) per conseguire la massima sicurezza degli utenti, degli operatori e degli impianti.

L'azienda, previa idonea informazione e formazione, doterà il personale in reperibilità, ai soli fini del servizio, di tutta la strumentazione necessaria e tecnologicamente idonea al fine di rendere tempestivo ed efficace l'intervento.

Il lavoratore reperibile deve assicurarsi del funzionamento delle attrezzature in dotazione; deve essere in grado di raggiungere, dalla sua abitazione o da qualunque località compatibile, il luogo dell'intervento nel più breve tempo possibile, nel rispetto delle indicazioni dell'azienda e comunque nei tempi previsti dalle normative vigenti o dall'Autorità di regolazione e provvedere agli interventi necessari con i mezzi e le procedure fornite dall'azienda.

Per il predetto servizio, fermo restando quanto stabilito dal presente contratto in materia di orario di lavoro e tenuto conto degli impegni assunti a norma dell'art. 6, comma 2 del presente CCNL, si conviene quanto segue:

1. Il servizio di reperibilità viene svolto fuori del normale orario di lavoro.

2. La disponibilità del lavoratore nell'ambito del servizio di reperibilità non costituisce prestazione lavorativa effettiva.

3. Le aziende favoriranno l'avvicendamento nel servizio di reperibilità del maggior numero possibile di lavoratori in possesso delle necessarie competenze tecniche da garantire attraverso percorsi formativi professionalizzanti che pongano i lavoratori in grado di svolgere autonomamente ed efficacemente i compiti assegnati.

4. L'impegno di reperibilità è limitato a 12 giorni/mese di servizio pro-capite. I compensi convenuti nel presente articolo saranno maggiorati del 15% per le giornate eccezionalmente eccedenti il 12esimo giorno/mese.

5. Le attività svolte nel luogo di intervento prevedono prestazioni lavorative coerenti con la professionalità del lavoratore chiamato in servizio.

6. Tali attività, in quanto rese fuori del normale orario di lavoro, sono retribuite secondo le norme previste dal presente contratto per il lavoro straordinario; per i tempi di viaggio di andata e ritorno dal luogo di intervento è riconosciuta forfettariamente un'ora di retribuzione straordinaria. Ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, qualora l'azienda adotti sistemi di localizzazione che permettano una puntuale rilevazione delle effettive presenze, potranno essere definite diverse modalità di compensazione dei tempi di viaggio.

7. Le modalità organizzative del servizio sono definite dall'azienda previa comunicazione alla R.S.U. 20 giorni prima della sua attuazione. A tale comunicazione segue un esame congiunto da esaurirsi nei 20 giorni successivi decorsi i quali le parti sono libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

8. Nel caso di esternalizzazioni si conferma la disciplina dell'art. 6 comma 2 del presente CCNL che prevede il mantenimento del know-how inerente al core business.

9. Qualora il riposo giornaliero - fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati - risulti, anche tenendo conto dei riposi fisiologici di cui all'art. 27, comma 14 del presente CCNL, comunque inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24, il lavoratore ha diritto a riposi compensativi fino a concorrenza

delle 11 ore di riposo, fermo restando il diritto alla sola maggiorazione di cui all'art. 27, comma 12 del presente CCNL. Detti riposi vanno goduti di norma nell'ambito della prestazione lavorativa ordinaria delle 48 ore successive.

10. Il lavoratore che, per qualsiasi causa eccettuata l'adesione allo sciopero, risulti assente per l'intera giornata lavorativa non può svolgere il servizio di reperibilità e l'azienda provvede alla sua immediata sostituzione con altro lavoratore.

I compensi per il servizio di reperibilità sono comprensivi di ogni disagio sostenuto dal lavoratore, incluso l'impegno telefonico o tramite computer o mezzi analoghi, nello svolgimento del servizio di reperibilità e vengono stabiliti nei seguenti importi giornalieri in cifra omnicomprensivi:

Feriale	Sabato non lavorato e festivo
21,88	30,50

Ai soli fini della misurazione del compenso giornaliero, la giornata di reperibilità, convenzionalmente fissata in misura sempre pari a 24 ore, decorre ogni giorno a partire dall'inizio dell'orario di lavoro ordinario, così come fissato nelle giornate lavorative.

I compensi per servizio feriale lavorativo o sabato non lavorato e festivo verranno erogati facendo riferimento all'inizio del servizio di reperibilità.

La reperibilità può essere richiesta con impegno diversificato nelle giornate lavorative, nel sabato non lavorato e nelle giornate festive: in sede aziendale possono pertanto essere attuate forme di reperibilità oraria, per quote orarie pari a 1/16esimo del compenso sopra previsto per la giornata feriale ed 1/24 per le giornate di sabato e festive, fatto salvo un impegno minimo di 3 ore per la reperibilità in giornata lavorativa feriale e di 6 ore per quella in giornata festiva o di sabato non lavorato.

Nei confronti del personale reperibile che, per effetto del modello organizzativo del servizio adottato, di norma svolge la propria attività da remoto utilizzando gli strumenti aziendali, senza doversi recare sul luogo dell'intervento, in aggiunta ai compensi sopra indicati viene riconosciuto un importo aggiuntivo per ciascuna giornata di reperibilità pari a 5 euro. Tale importo viene assorbito nella retribuzione dovuta per la prestazione lavorativa eventualmente eseguita nel luogo di intervento. Ove siano attuate forme di reperibilità oraria, tale importo sarà riproporzionato alle ore prestate in ragione di 1/24esimo per ciascuna ora.

Tutti i compensi sono corrisposti mensilmente in base ai servizi di reperibilità effet-

tivamente prestati; questi compensi, quale che sia la durata del servizio continuativo di reperibilità, non sono considerati come facenti parte della retribuzione a nessun effetto contrattuale, escluso il T.F.R..

- Art. 26 -
LAVORO NOTTURNO/LAVORO FESTIVO

1. Ai fini della disciplina del lavoro notturno, anche per l'individuazione dei casi di esclusione, si fa riferimento al D.Lgs n. 66/2003. Si considera lavoro notturno agli effetti legali, di cui al citato Decreto Legislativo, quello effettivamente prestato alle condizioni di cui al decreto medesimo nel periodo intercorrente fra le ore 23 e le ore 6.

   Ai soli effetti retributivi di cui al presente CCNL, si intende per lavoro notturno quello prestato dal lavoratore dalle ore 22 alle ore 6.

   Nei confronti dei lavoratori notturni, di cui alla definizione contenuta nel citato D.Lgs, il periodo di riferimento, ai sensi dell'art. 13 del medesimo decreto, sul quale calcolare il limite delle 8 ore sulle 24 ore deve intendersi come media su base annuale.

   Le ore di lavoro ordinario notturno (dalle ore 22 alle ore 6) prestate dal lavoratore non addetto a turni, nei limiti del normale orario giornaliero della sua prestazione di lavoro vengono compensate con la maggiorazione del 25% calcolata sulla quota oraria della retribuzione mensile individuale.

2. LAVORO FESTIVO
   Fermo restando il riconoscimento, di norma, del corrispondente riposo compensativo e comunque fatto salvo il diritto al riposo settimanale, le ore di lavoro prestate dal lavoratore non addetto a turni in un giorno riconosciuto come festivo a norma dell'art. 29 del presente CCNL nei limiti della sua normale prestazione giornaliera di lavoro vengono compensate con la sola maggiorazione del 35% calcolata sulla quota oraria della retribuzione mensile individuale.

   Le Parti convengono che il lavoratore il quale nel normale giorno di riposo settimanale effettui prestazioni lavorative in misura pari o superiore a 4 ore, ha diritto ad una intera giornata di riposo compensativo da fruire di norma nella settimana successiva, ferma restando la sola maggiorazione della retribuzione oraria per le ore di lavoro effettivamente prestate.

   Le Parti, in conformità a quanto previsto nella Premessa al capitolo VII del presente contratto, si danno altresì atto che le prestazioni rese in giorno di riposo

settimanale per un periodo inferiore alle 4 ore non pregiudicano il godimento della giornata di riposo settimanale.

I compensi previsti nel presente articolo non sono tra di loro cumulabili; in caso di concorrenza di più maggiorazioni, si applica solo la maggiore.

- Art. 27 -

PRESTAZIONI OLTRE IL NORMALE ORARIO DI LAVORO (lavoro straordinario)

Le prestazioni oltre il normale orario di lavoro debbono di norma avere carattere di eccezionalità e pertanto essere limitate ai casi di effettive esigenze di servizio.

Ferma restando la disciplina legale sulla durata della prestazione lavorativa, nonché gli effetti sulla stessa derivanti dalla natura di servizio pubblico dell'attività svolta dalle aziende, si considera lavoro straordinario, ai soli fini contrattuali e retributivi, quello compiuto dal lavoratore oltre la durata dell'orario medio contrattuale, come fissato dal presente CCNL.

Il lavoro di cui al precedente comma 2 è ammesso secondo la disciplina di legge vigente, fatte salve in ogni caso le deroghe e le eccezioni previste dalla stessa e dalle clausole del presente CCNL.

Il lavoro straordinario deve essere richiesto e autorizzato preventivamente dal responsabile del settore, dell'ufficio o del reparto, fatte salve le esigenze della continuità, della sicurezza del servizio e della pubblica incolumità.

Il lavoro straordinario non espressamente autorizzato non è comunque riconosciuto né compensato. Non è consentito che il lavoratore si trattenga sul posto di lavoro oltre l'orario normale se non deve prestare lavoro straordinario richiesto dall'azienda.

Il personale non può rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario senza giustificati motivi di impedimento.

La Direzione aziendale comunica semestralmente alla R.S.U. i dati a consuntivo relativi alle eventuali prestazioni di lavoro straordinario per unità organizzativa.

Ove sia programmata l'esecuzione di opere e/o attività non eseguibili nell'orario normale di lavoro, ovvero tali da richiedere periodi prolungati di ricorso al lavoro straordinario, le prestazioni di lavoro straordinario sono definite previo esame congiunto con la R.S.U., da esaurirsi entro 10 giorni complessivi; in tal caso le ore di lavoro straordinario prestate dai lavoratori vengono compensate con altrettanti periodi di riposo da godersi con il regime dei permessi retribuiti ex-festività di cui all'art. 29 ed

il pagamento delle sole maggiorazioni della retribuzione oraria.

È considerato lavoro straordinario diurno quello compiuto dal lavoratore in orario compreso dalle 6 alle 22.

È considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dal lavoratore in orario notturno, dalle ore 22 alle ore 6.

È considerato lavoro straordinario festivo quello compiuto in uno dei giorni riconosciuti festivi a norma dell'art. 29 del presente CCNL dai lavoratori non addetti a turni ovvero nel giorno stabilito di riposo per i lavoratori addetti a turni.

Ogni ora di lavoro straordinario viene compensata con quote orarie della retribuzione mensile individuale maggiorate come segue:

- lavoro straordinario feriale diurno: 30%
- lavoro straordinario feriale notturno 35%
- lavoro straordinario festivo diurno: 38%
- lavoro straordinario festivo notturno: 45%

Il lavoratore non addetto a turni che viene chiamato a prestare lavoro straordinario festivo viene normalmente compensato con un corrispondente periodo di riposo compensativo e con la sola maggiorazione della retribuzione oraria stabilita al precedente comma per le ore prestate.

Il lavoratore che presta lavoro straordinario notturno tra le ore 0 e le ore 6 a.m. ha diritto, a titolo di riposo fisiologico, a posticipare l'inizio del lavoro ordinario della giornata per un numero di ore pari alla durata della prestazione straordinaria, fermo restando il pagamento della sola maggiorazione prevista per la stessa.

Con riferimento al rispetto del riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003, al personale non reperibile chiamato a svolgere lavoro straordinario non programmato si applicano le disposizioni di cui all'art. 25, comma 8, punto 9.

La presente normativa non trova applicazione nei confronti dei lavoratori inquadrati nei livelli superiori al 6°.

- Art. 28 -
FERIE

Il lavoratore ha diritto per ogni anno ad un periodo di ferie, proporzionale ai mesi di servizio prestato nell'anno solare, nelle seguenti misure:

- 26 (ventisei) giorni lavorativi/anno, quando l'orario settimanale di lavoro è ripartito in 6 giorni;
- 22 (ventidue) giorni lavorativi/anno, quando l'orario settimanale di lavoro è ripartito in 5 giorni, in tale misura non comprendendo i giorni lavorativi non lavorati per effetto della ripartizione settimanale dell'orario in 5 giorni.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi interi di servizio prestati; a tal fine le eventuali frazioni di mese non inferiori ai 15 giorni sono computate come mese intero.

In caso di attuazione dell'orario di lavoro multiperiodale di cui all'art. 23, comma 8, i criteri e le modalità per il computo delle ferie nelle quantità sopra indicate vengono definiti in sede aziendale, previo esame congiunto con la R.S.U..

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; su richiesta del lavoratore, è garantita la fruizione del riposo consecutivo per almeno due settimane all'anno; esso viene assegnato dall'azienda, che ne fissa l'epoca tenuto conto delle esigenze del servizio e delle richieste scritte dei lavoratori.

Le ferie maturate e non godute entro l'anno di maturazione per provate esigenze di servizio vanno fruite entro il 30 aprile dell'anno successivo quello di maturazione.

Per "anno di maturazione" ai sensi e per gli effetti dell'attuazione dell'art. 10 del D.Lsg. n. 66/2003, deve intendersi l'anno di calendario; in caso di assunzione in corso d'anno, le ferie relative all'anno di assunzione vengono computate pro-rata.

La retribuzione da corrispondere nel periodo feriale sarà la retribuzione globale mensile di cui all'art. 35.

Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizione del datore di lavoro.

L'assegnazione delle ferie non può avere luogo durante il periodo di preavviso.

La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

Il decorso delle ferie resta interrotto qualora sia sopraggiunta una malattia o un infortunio extra-professionale che abbiano determinato il ricovero in ospedale o in casa di cura per almeno due giorni ovvero che abbiano effettivamente determinato un pregiudizio al recupero psicofisico regolarmente prescritto della durata di almeno sette giorni.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il lavoratore assolva tempestivamente agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento previsto dalle norme vigenti anche ai fini dell'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalla legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Qualora non sia stato espressamente autorizzato a fruire in prosecuzione del periodo di ferie da recuperare, il lavoratore avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie precedentemente fissato, oppure al termine, se successivo, della malattia o dell'infortunio extra-professionale. In tal caso il lavoratore fruirà successivamente (anche nell'anno successivo a quello di maturazione) dei periodi di ferie da recuperare.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede sia per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse.

Per i lavoratori assenti per malattia superiore a 15 giorni nel periodo immediatamente precedente la richiesta di ferie, la concessione delle stesse è subordinata alla condizione che abbiano ripreso l'attività lavorativa.

Ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del CCNL 1 marzo 2002 vengono conservate ad personam le quantità di ferie spettanti in forza dei CCNL precedentemente applicati, ove superiori.

- Art. 29 -
RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti dallo Stato a tutti gli effetti civili, di cui appresso:

- Tutte le domeniche (o i giorni destinati al riposo settimanale dei lavoratori ai sensi del presente CCNL)

- Le ricorrenze nazionali seguenti:
  25 aprile (Anniversario della Liberazione)
  1° maggio (Festa del Lavoro)

2 giugno (Festa della Repubblica)

- Le seguenti festività infrasettimanali:
  1° gennaio (Capo d'Anno)
  6 gennaio (Epifania)
  Lunedì di Pasqua (Giorno dell'Angelo)
  15 agosto (Assunzione di M. Vergine)
  1° novembre (Ognissanti)
  8 dicembre (Immacolata Concezione)
  25 dicembre (S. Natale)
  26 dicembre (S. Stefano)

- La festività del Santo Patrono della località dove ha sede l'unità produttiva cui il dipendente è addetto (per i lavoratori del comune di Roma, 29 giugno SS. Apostoli Pietro e Paolo).

Per i lavoratori giornalieri il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Per quei lavoratori per i quali è ammesso, a norma di legge, il lavoro di domenica, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene ad essere considerata giorno lavorativo, mentre viene ad essere considerato giorno di riposo settimanale a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo stesso.

Per i lavoratori addetti a turni continuativi è ammessa la fissazione del riposo in un giorno settimanale diverso dalla domenica. Per detti lavoratori il giorno di riposo settimanale fissato verrà considerato a tutti gli effetti come la domenica.

Qualora uno dei giorni festivi sopra indicati cada di domenica (o nel giorno di riposo settimanale fissato) al lavoratore sarà dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, una quota giornaliera di retribuzione globale.

La soppressione agli effetti civili della festività del 4 novembre verrà compensata, per tutti i lavoratori, con il pagamento di un importo pari a quello definito per le festività coincidenti con la domenica o, in alternativa, con un permesso concesso con le modalità di cui al comma successivo.

A compensazione ed in luogo delle altre festività soppresse dalla Legge 5 marzo 1977, n, 54 e a seguito del DPR 28 dicembre 1985, n. 792 e della Legge 20.11.2000, n. 336, vengono riconosciute, tre giornate di permesso retribuito all'anno (quattro per i lavoratori con orario settimanale ripartito in sei giorni).

Per i lavoratori assunti o licenziati nel corso dell'anno tali permessi maturano in proporzione ai mesi interi di servizio prestati.

I permessi di cui sopra sono assegnati dall'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio; qualora le suddette esigenze non consentano il godimento di detti permessi entro l'anno cui si riferiscono, essi saranno compensati con la normale retribuzione giornaliera in atto.

Le aziende che già applicavano i CCNL Anig 4.5.1995, Federgasacqua 17.11.1995, Anfida 8.7.1996 antecedentemente all'entrata in vigore del CCNL unico 1.3.2002 mantengono le semifestività in atto in forza dei suddetti CCNL; per le semifestività derivanti da accordi aziendali si rinvia a quanto stabilito dall'articolo 3[6].

[6] Il riferimento è il comma 3 dell'art. 3 del CCNL 1.3.2002

CAPITOLO VIII
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 30 -
ASSENZE, PERMESSI, CONGEDO MATRIMONIALE E ASPETTATIVA

Il lavoratore deve trovarsi al suo posto all'inizio dell'orario di lavoro e non può abbandonare il proprio lavoro o servizio, fino al termine dell'orario, se non debitamente autorizzato.

Il lavoratore che - salvo il caso di giustificato impedimento - non può presentarsi in servizio, deve darne avviso entro l'inizio dell'orario di lavoro e giustificare l'assenza non oltre il terzo giorno.

Le assenze ingiustificate, indipendentemente dalla trattenuta della corrispondente retribuzione, possono dare luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari, secondo le norme del presente CCNL.

PERMESSI
Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare, compatibilmente con le esigenze di servizio e sempre che ricorrano giustificati motivi, permessi retribuiti o non retribuiti di breve durata.

Costituisce giustificato motivo la richiesta di permessi non retribuiti da parte dei lavoratori che hanno assunto la tutela volontaria di minori stranieri non accompagnati ai sensi della legge n. 47/2017.

CONGEDO MATRIMONIALE O PER UNIONE CIVILE
Al lavoratore non in prova che contrae matrimonio o unione civile riconosciuta dalla legge viene concesso un permesso di quindici giorni consecutivi di calendario a decorrere dalla data di matrimonio con corresponsione della retribuzione.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il congedo non può essere computato sul periodo di ferie annuali, né può essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

Il congedo è altresì dovuto al lavoratore/ lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio/unione civile.

ASPETTATIVA PER MOTIVI PRIVATI
Fermo restando quanto stabilito dalle disposizioni di legge vigenti in materia, al lavoratore non in prova può essere concesso, per motivi di carattere privato da valutarsi in via discrezionale dall'Azienda, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno, senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER CARICHE PUBBLICHE
Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali si applicano le disposizioni di legge rispettivamente vigenti in materia.

PERMESSI PER LUTTI FAMILIARI
Si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti (art. 4 L. 53/2000).

- Art. 31 -
STUDENTI LAVORATORI

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, di qualificazione professionale, secondaria e universitaria, statali parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

2. I lavoratori studenti in occasione degli esami otterranno permessi retribuiti nelle seguenti misure:

   - giorni lavorativi 11 (undici) per gli esami di licenza di scuola media inferiore;
   - giorni lavorativi 16 (sedici) per gli esami di licenza di scuola media superiore;
   - per ogni esame universitario, non più di una volta per lo stesso esame e fatto comunque salvo quanto previsto dall'art. 10, comma 2 della legge n. 300/1970, 1 ulteriore giorno lavorativo per esami fino a 6 cfu e 2 giorni lavorativi per esami con cfu superiori.

3. In sede aziendale potranno essere definiti permessi retribuiti destinati a lavoratori che conseguono titoli di studio finalizzati a migliorare e ampliare la propria preparazione con riferimento all'attività svolta in azienda. Complessivamente il lavoratore potrà fruire a tale titolo di permessi retribuiti nella misura massima complessiva di 150 ore triennali pro capite.

4. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il

3% della forza occupata con il minimo di un lavoratore, fermo restando che dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.

5. A far data dal compimento del 5° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i lavoratori potranno richiedere un "congedo per la formazione" nei limiti ed alle condizioni previste dall'art. 5 della Legge 8 marzo 2000 n.53.

6. A richiesta dell'azienda, il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

- Art. 32 -
TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della L. n. 300/1970, il lavoratore impossibilitato a prestare la propria attività per malattia o infortunio extra professionale, è tenuto a:

   a) Avvertire l'Azienda il giorno stesso dell'inizio della malattia o della sua prosecuzione, all'inizio del normale orario di lavoro, salvi i casi di forza maggiore e comunicare all'azienda medesima il numero di protocollo del certificato telematico inviato dal medico curante, il giorno stesso dell'emissione e comunque entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza o della sua prosecuzione; tale comunicazione va effettuata dal lavoratore mediante l'utilizzo di posta elettronica o sms o secondo le modalità indicate dall'azienda. Ove il certificato telematico non possa essere emesso o trasmesso, il lavoratore è tenuto a far pervenire all'azienda medesima al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza la certificazione medica cartacea attestante lo stato di malattia, salvo il caso di forza maggiore.

   b) Comunicare preventivamente all'azienda ogni mutamento di indirizzo, anche se temporaneo, durante il periodo di malattia o di infortunio non professionale, salvo giustificato impedimento.

   c) Trovarsi nel proprio domicilio, ovvero al diverso indirizzo che preciserà contestualmente alla comunicazione di malattia, disponibile per i controlli per l'accertamento dello stato di malattia, nelle seguenti fasce orarie:

      dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 di tutti i giorni, compresi i domenicali o festivi, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali.

d) Comunicare e giustificare l'eventuale prosecuzione dello stato di malattia nei tempi e secondo le modalità previste dai punti precedenti.

2. In caso di malattia o infortunio extra-professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per 12 mesi senza interruzione di anzianità.

3. Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui sopra qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, durante l'arco temporale dei 24 mesi precedenti l'ultimo evento morboso, il limite massimo previsto anche in caso di diverse malattie; i periodi di ricovero ospedaliero debitamente certificati non danno luogo al raggiungimento dei termini massimi di comporto sopra elencati.

4. I casi di particolare gravità sono valutati dall'azienda su richiesta dell'interessato, eventualmente assistito dalla R.S.U..

5. Ove il superamento del periodo di conservazione del posto sia avvenuto a seguito di uno stato di malattia particolarmente grave, destinato a perdurare dopo il termine, il lavoratore può usufruire, previa richiesta e idonea certificazione scritta da presentare prima della scadenza del termine, di un periodo di aspettativa di durata non superiore a mesi 12 (dodici) durante il quale non decorrono retribuzione e anzianità.

6. Le aziende si impegnano anche su segnalazione della R.S.U. ad esaminare eventuali richieste di proroga del periodo di aspettativa in presenza di situazioni meritevoli di particolare attenzione.

7. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il contratto di lavoro senza obbligo di preavviso e con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

8. Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso.

9. Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro sino alla guarigione clinica, comprovata da adeguata certificazione, oppure fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si siano stabilizzati.

10. Durante il periodo di conservazione del posto previsto dal presente articolo l'azienda corrisponde al lavoratore la retribuzione globale.

11. Ferma restando la disciplina legislativa e amministrativa vigente in materia, il

trattamento economico di malattia ed infortunio di cui al presente articolo viene assicurato mediante integrazione delle indennità a carico degli istituti assicuratori, che saranno anticipate dall'azienda alle normali scadenze retributive.

12. Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato, nei casi di erogazione delle indennità da parte degli istituti assicuratori, al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte degli istituti stessi ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze per malattia nonché alla presentazione della documentazione prevista dalle normative vigenti in materia.

13. Quanto il lavoratore abbia diritto a percepire per atti previdenziali, assistenziali, assicurativi anche di legge viene computato in conto del trattamento di cui sopra, fino al limite della retribuzione globale e l'eventuale eccedenza viene corrisposta al lavoratore.

14. Per i lavoratori in prova il periodo di conservazione del posto in caso di interruzione del servizio per malattia e infortunio non può superare i termini del periodo di prova previsti dal presente CCNL o individualmente pattuiti.

15. Per quanto riguarda le cure termali e/o idropiniche si fa riferimento alle disposizioni vigenti in materia.

Dichiarazione A Verbale

Le Parti firmatarie del presente CCNL si danno atto che i trattamenti di malattia ed infortunio di cui al presente articolo già corrisposti in relazione al versamento della contribuzione per malattia nei confronti dell'INPS hanno carattere integrativo e di anticipazione delle prestazioni dovute per legge dal medesimo Istituto.

- Art. 33 -
ASSICURAZIONE INFORTUNI

Ferma l'osservanza delle norme legislative in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, le aziende provvedono all'assicurazione per morte o invalidità permanente conseguenti ad infortunio sul lavoro o malattia professionale per le indennità di seguito indicate, da corrispondersi al dipendente o ai suoi aventi diritto:

a) cinque annualità di retribuzione globale, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, a favore degli aventi diritto, in caso di morte, che non sia preceduta da una invalidità permanente indennizzata ai sensi del successivo punto b) e causata dal medesimo evento che ha successivamente determinato la morte;

b) sei annualità di retribuzione globale, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto dalle aziende in conseguenza di invalidità permanente parziale o comunque qualora il grado di invalidità sia superiore al 70% secondo le tabelle INAIL.

Il riconoscimento di percentuali di invalidità permanente pari o inferiori al 5% non dà diritto ad alcuna prestazione. Il riconoscimento di percentuali di invalidità permanente superiori al 5% dà diritto ad un risarcimento pari alla percentuale di invalidità riconosciuta diminuita del 5%.

- Art. 34 -
TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITA'

Sono applicate le disposizioni di legge in materia di assenza dal lavoro per maternità e paternità.

Per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, viene corrisposta a chi di diritto la retribuzione globale mensile, con esclusione delle eventuali indennità e compensi collegati alla presenza in servizio.

Da tale trattamento sono dedotte tutte le concessioni accordate per legge allo stesso titolo da qualsiasi altro ente, escluse le concessioni aventi carattere di premio.

In caso di malattia sopravvenuta durante la gravidanza o il puerperio e che perduri oltre il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, i termini stabiliti per il trattamento di malattia decorrono a partire dal suddetto termine.

Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni, a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente rinnovo, il congedo parentale potrà essere fruito anche ad ore.

La lavoratrice/il lavoratore può usufruire di permessi su base oraria fino a un massimo dell'orario giornaliero previsto in azienda.

Il congedo potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, per periodi minimi di un'ora giornaliera, la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve corrispondere a giornate intere.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali su base continuativa mensile, il genitore è tenuto a presentare, di norma almeno 30 giorni prima, la richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è invece tenuto a presentare all'azienda un piano di programmazione mensile entro 7 giorni prima della fine del mese precedente a quello di fruizione, indicando: il numero complessivo di ore richieste nel mese, calcolato in giornate equivalenti; il periodo temporale in cui le ore di congedo saranno fruite; la pianificazione delle modalità di fruizione indicando giorni e collocazione oraria, ferma restando, in caso di esigenze sopravvenute, la possibilità di modifica con preavviso di almeno due giorni. Resta fermo l'obbligo di allegare il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Oltre che nei casi stabiliti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella stessa giornata della fruizione di altri permessi o riposi.

CAPITOLO IX
TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 35 -
RETRIBUZIONE: DEFINIZIONI E CALCOLO

Con l'espressione "retribuzione individuale mensile" si intende la somma dei minimi tabellari di cui al seguente art. 36 (retribuzione base più indennità di contingenza, confluiti dal 1 luglio 2015 nel nuovo minimo tabellare integrato), con gli importi degli ex aumenti periodici di anzianità, gli eventuali assegni ad personam e le altre eventuali voci che il presente CCNL indica espressamente come comprese nella retribuzione individuale.

Con l'espressione "retribuzione globale mensile" si intende la somma della retribuzione individuale con le indennità e le voci retributive corrisposte in via continuativa per specifiche prestazioni e degli eventuali assegni *ad personam* attribuiti in sostituzione di voci contrattuali soppresse dal CCNL; sono comunque esclusi dalla retribuzione globale gli emolumenti corrisposti a titolo di rimborso spese, anche se forfettizzati.

Nelle predette definizioni non vanno comunque compresi i ratei di 13a e 14a mensilità di cui all'art. 37 del presente contratto.

La retribuzione viene corrisposta ai lavoratori mensilmente, di norma attraverso accredito su conto corrente bancario, i cui elementi identificativi saranno forniti all'azienda dal dipendente.

La retribuzione oraria, nei diversi aspetti come sopra definiti, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il coefficiente 167; la retribuzione giornaliera si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria per il numero delle ore settimanali di lavoro diviso per il numero dei giorni lavorativi della settimana.

Nota a Verbale
Continua ad essere corrisposto l'EDR di cui al Protocollo Governo - Parti Sociali 31.7.92; lo stesso è utile ai soli fini della tredicesima mensilità, delle ferie, delle festività nazionali ed infrasettimanali, dell'indennità di preavviso, del T.F.R. e dei permessi retribuiti.

- Art. 36 -
MINIMI TABELLARI INTEGRATI

Minimi tabellari integrati				
Livello	Parametro	Decorrenze		
		01/12/2019	01/09/2020	01/09/2021
Q	**200,74**	3002,70	3041,86	3083,82
8	**181,29**	2711,64	2747,01	2784,90
7	**167,5**	2505,39	2538,07	2573,08
6	**153,69**	2298,91	2328,90	2361,02
5	**139,96**	2093,44	2120,74	2149,99
4	**131,42**	1965,70	1991,34	2018,81
3	**122,95**	1839,04	1863,02	1888,72
2	**111,15**	1662,50	1684,18	1707,41
1	**100,00**	1495,79	1515,30	1536,20

- Art. 37 -
MENSILITA' AGGIUNTIVE

L'azienda corrisponde ai propri dipendenti una tredicesima mensilità, di norma entro il 20 dicembre, ed una quattordicesima mensilità, entro il mese di giugno, di importo pari alla retribuzione globale maturata da ciascun lavoratore alle date di rispettiva corresponsione.

La tredicesima mensilità si intende riferita al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno; la quattordicesima mensilità si intende riferita al periodo dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo.

Nel caso di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi delle mensilità di cui sopra quanti sono i mesi interi di servizio prestato nel periodo annuale cui ciascuna di esse si riferisce; a tal fine le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni vanno computate come mese intero.

Restano peraltro valide eventuali diverse prassi aziendali di corresponsione delle mensilità aggiuntive e dei rispettivi periodi di maturazione.

- Art. 38 -
MENSE AZIENDALI

Le aziende, tenuto conto dell'organizzazione del lavoro, dell'estensione del territorio servito e delle peculiarità dello stesso, della distribuzione dell'orario di lavoro, delle possibilità di razionalizzazione nell'utilizzo delle prestazioni lavorative in relazione alle concrete esigenze di servizio, possono istituire un servizio mensa, anche attraverso l'adozione di buoni pasto con partecipazione dei lavoratori ai costi, previa contrattazione con la R.S.U..

Nelle aziende ove il servizio mensa, comunque inteso, non esiste viene corrisposta a ciascun lavoratore una indennità sostitutiva mensile per 12 mensilità, pari a 20 euro lordi al mese.

Il predetto importo assorbe fino a concorrenza le eventuali indennità sostitutive della mensa corrisposte aziendalmente per effetto di accordi e/o prassi preesistenti.

L'indennità sostitutiva della mensa va computata nelle seguenti corresponsioni:

- festività;
- ferie;
- permessi retribuiti;
- trattamento di malattia ed infortunio;
- indennità sostitutiva del preavviso;
- T.F.R..

- Art. 39 -
INDENNITÀ DI FUNZIONE QUADRI E ASSISTENZA LEGALE

In considerazione della particolare delicatezza e complessità del ruolo ricoperto dai lavoratori Quadri all'interno dell'azienda nonché dell'ordinario svolgimento da parte degli stessi di prestazioni lavorative senza limiti massimi di durata dell'orario di lavoro, ai lavoratori Quadri compete una indennità di funzione pari a 51,65 euro da corrispondersi per 12 mensilità.

Ai lavoratori con qualifica di quadro e ai lavoratori direttivi inquadrati nei livelli 7° e 8°, a cui in forza di disposizioni di leggi o regolamenti possano essere ricondotte specifiche responsabilità civili, penali o amministrative, conseguenti anche a deleghe di poteri nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura delle eventuali spese connesse in caso di procedimenti civili, penali o amministrativi per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

- Art. 40 -
INDENNITA' VARIE

La definizione delle modalità di superamento dell'istituto di cui all'art. 41 lett. h del CCNL Federgasacqua 17.11.95, ove tuttora in applicazione, è delegata alle parti a livello aziendale, che dovranno pervenire ad un nuovo accordo in materia entro e non oltre la scadenza del presente CCNL.

Allegato
ART. 40 CCNL 18/5/2017
INDENNITA' VARIE

L'indennità maneggio denaro di cui all'art. 42 del CCNL 14 gennaio 2014 è soppressa dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

L'indennità guida di cui agli art. 41, lett. e) CCNL Federgasacqua 17.11.95, art. 42 CCNL Anfida 8.7.1996 e art. 38 CCNL Anig 4.5.1995, tuttora in applicazione in forza del richiamo di cui all'art. 43, comma 2 del CCNL 14 gennaio 2014, è soppressa dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

I lavoratori che alla data suddetta risultano percettori delle indennità di cui ai commi precedenti, comprese eventuali integrazioni derivanti da accordi aziendali stipulati a norma dei CCNL di provenienza, conservano ad personam sotto forma si assegno in cifra fissa non rivalutabile e non assorbibile, utile solo agli effetti del TFR, da corrispondersi per 12 mensilità, un importo pari all'80% del valore medio mensile percepito nei 36 mesi precedenti; le assenze per maternità, congedi parentali, malattia e infortunio non possono ridurre l'importo teoricamente spettante di una misura superiore al 10%. Sono confermate le eventuali normative aziendali inerenti alla tutela assicurativa e legale in caso di guida.

In deroga a quanto sopra previsto, nelle realtà ove, sino alla data di sottoscrizione del presente CCNL, siano stati stipulati accordi aziendali che prevedono per le indennità in oggetto trattamenti, anche intersettoriali, sostitutivi o alternativi di quelli nazionali, la materia resta nella disponibilità delle parti a livello aziendale.

Tenuto conto della necessità di superare i trattamenti obsoleti o non più rispondenti a condizioni operative di reale disagio ovvero a differenziazioni rilevanti di prestazione, le parti convengono di delegare la definizione dell'istituto di cui all'art. 41 lett. h del CCNL Federgasacqua 17.11.95, ove tuttora in applicazione in forza del richiamo di cui all'art. 43, comma 2 del CCNL 14 gennaio 2014, alle parti a livello aziendale, che dovranno pervenire ad un nuovo accordo in materia entro e non oltre la scadenza del presente CCNL; resta nel frattempo transitoriamente confermato il trattamento previsto dalla norma citata.

Dichiarazione A Verbale

Le Parti, in relazione a quanto previsto nel presente art. 40 si danno atto che in sede aziendale possono definirsi modalità di conferimento degli importi spettanti ai lavoratori in sostituzione delle indennità soppresse agli istituti di welfare contrattuale cui gli stessi sono iscritti o beneficiari.

- Art. 41-
RIMBORSO SPESE PER TESTIMONIANZE

È corrisposta la normale retribuzione al lavoratore chiamato dall'azienda quale testimone in cause civili o penali. In tal caso, qualora il lavoratore debba allontanarsi dalla zona normale di lavoro, ha diritto al rimborso di tutte le spese per vitto, viaggio e alloggio.

- Art. 42 -
TRATTAMENTO DI TRASFERTA

Al dipendente che per motivi di servizio debba sostenere spese di viaggio, vitto e pernottamento, verrà riconosciuto il rimborso delle stesse ed eventuali altri compensi nei limiti e con le modalità contrattate in sede aziendale; resta fermo che le ore di viaggio non coincidenti con l'orario di lavoro non danno luogo alle maggiorazioni contrattuali. Per permanenze prolungate nella località dove il lavoratore viene transitoriamente dislocato per ragioni di servizio possono essere definite condizioni particolari con il lavoratore interessato.

Per le aziende associate ad ANFIDA, ANIGAS e ASSOGAS/IGAS continuano ad applicarsi rispettivamente le normative disposte dagli art. 42 lettera c) CCNL ANFIDA 1996, l'art. 42 del CCNL ANIG 1995, l'art. 31 CCNL ASSOGAS/FEDERESTRATTIVA 1995 sino alla definizione delle nuove normative aziendali e fatti salvi gli accordi aziendali già esistenti.

Per le aziende associate ad ANIGAS, dalla regolamentazione prevista dall'art. 42 del CCNL 1995 viene soppresso il diritto ad anticipi adeguati alle spese preventivate per la trasferta. Le aziende regoleranno la gestione degli anticipi secondo le proprie procedure.

- Art. 43 -
TRASFERIMENTO

Il lavoratore può essere trasferito per comprovate ragioni organizzative, produttive e tecniche.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse le indennità ed i compensi, anche in natura, inerenti alle prestazioni particolari e alle condizioni locali che non ricorrono nella nuova destinazione; acquisisce, nella nuova sede di lavoro, le indennità e le competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o legate a particolari prestazioni.

In sede di contrattazione aziendale sono definite le fattispecie di trasferimento per le quali è riconosciuto al lavoratore il diritto a particolari trattamenti economici e la specificazione di tali trattamenti.

In assenza di accordi aziendali, ai fini delle disposizioni che seguono, si considera trasferimento lo spostamento della sede di lavoro che comporti la necessità per il lavoratore di cambiare il luogo di abituale domicilio e comunque che si concretizzi nel cambio di comune e per uno spostamento superiore a 50 chilometri.

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore con un mese di preavviso.

Al lavoratore trasferito viene corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé per le persone di famiglia conviventi e per gli effetti domestici (mobilia, bagagli ecc.), nei limiti concordati con l'azienda, e dietro presentazione di idoneo preventivo; è dovuta inoltre una indennità pari ad un mese di retribuzione globale, maggiorata del 50% se il lavoratore ha familiari conviventi che lo seguono nel trasferimento.

Qualora per effetto del trasferimento il dipendente debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione (regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento), ha diritto al rimborso di detto indennizzo.

Al lavoratore trasferito verrà corrisposta, per il periodo di un anno, l'eventuale differenza di canone d'affitto che lo stesso lavoratore dovesse sopportare, per abitazioni similari, in dipendenza del trasferimento.

I trattamenti di cui al presente articolo non competono al lavoratore trasferito dietro sua richiesta.

CAPITOLO X
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ED ISTITUTI COLLEGATI

- Art. 44 -
PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Fermo restando che la risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire nei casi previsti dalla legislazione vigente, ad eccezione del recesso per giusta causa, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato del lavoratore non in prova non può essere risolto da nessuna delle parti senza la prestazione di un periodo di preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

- Mesi 1 fino a 2 anni di anzianità;
- Mesi 2 fino a 5 anni di anzianità;
- Mesi 3 fino a 15 anni di anzianità;
- Mesi 4 oltre i 15 anni di anzianità.

Per i lavoratori con qualifica di Quadro, a prescindere dall'anzianità di servizio, il preavviso è fissato in 4 mesi.

Il preavviso nei confronti dei lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla legge per il pensionamento di vecchiaia è pari a 8 giorni di calendario.

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà. I termini decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto; le dimissioni, fatte salve le ipotesi escluse per legge, sono presentate con le modalità telematiche indicate dalle disposizioni vigenti.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

È comunque facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del comma 1 del presente articolo, di troncare il rapporto, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo per il periodo di preavviso non lavorato.

Durante il preavviso l'azienda potrà concedere permessi al lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione.

È facoltà dell'azienda esonerare dal servizio il lavoratore licenziato pagandogli una

indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata durante il preavviso, ai sensi dell'art. 2121 cod. civ. La stessa indennità compete agli aventi diritto di cui all'art. 2122 cod. civ. in caso di morte del lavoratore. Il periodo di preavviso, anche se sostituito da indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti del trattamento di quiescenza.

- Art. 45 -

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le norme della Legge n. 297 del 29 maggio 1982, salvo quanto di seguito specificato.

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 del codice civile, la retribuzione annua da prendersi a base per la determinazione del trattamento di fine rapporto (T.F.R.) comprende esclusivamente le seguenti voci:

1. Minimi tabellari integrati;
2. E.D.R. ex Protocollo Governo - Parti Sociali 31.7.92;
3. ex aumenti periodici di anzianità;
4. superminimi ed altri assegni *ad personam*;
5. mensilità aggiuntive;
6. indennità di funzione quadri;
7. compensi per festività cadenti nel giorno di riposo settimanale;
8. indennità per mancato preavviso;
9. importo aggiuntivo lavoratori con profilo di capo squadra distribuzione/lavori rete ex art. 18, punto 2, sub Livello 3;
10. compensi per servizio di reperibilità ex art. 25, ultimo comma;
11. indennità sostitutiva di mensa, anche per le mense in natura;
12. assegni ad personam sostitutivi di voci retributive soppresse in precedenza utili ai fini del calcolo del T.F.R..

In deroga a quanto previsto nel comma precedente al n. 5 per le sole aziende associate ad UTILITALIA ed all'Anfida è fatta salva l'esclusione della tredicesima mensilità dalla retribuzione annua utile ai fini del calcolo del T.F.R.

Le somme di cui sopra vengono computate agli effetti della determinazione della quota annua di trattamento di fine rapporto anche nei casi di assenza dal lavoro previsti dal terzo comma dell'art. 2120 del codice civile.

- Art. 46 -
REGOLAMENTO PER EROGAZIONE DI ANTICIPAZIONI T.F.R.

Art. 1 - Beneficiari
Hanno diritto di richiedere l'anticipazione di T.F.R. i dipendenti che abbiano maturato almeno 8 anni di anzianità effettiva.

Le aziende sono tenute ad evadere annualmente le richieste con il limite del 10% degli aventi diritto; tale limite non deve comunque eccedere il 4% del totale dei dipendenti.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.

Art. 2 - Misura dell'anticipazione
L'anticipazione è concessa in relazione alla documentazione presentata e non può eccedere il 70% del T.F.R. maturato alla data della richiesta.

Art. 3 - Motivi di erogazione dell'anticipazione
a) Spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche
b) Acquisto/acquisizione della prima casa di abitazione per sé o per i propri figli, da documentarsi con atto notarile o altro atto legale equivalente
c) Congedi parentali di cui all'art. 32 D. Lgs. n. 151/2001
d) Congedi per formazione di cui agli artt. 5 e 6 Legge n. 53/2000.

Art. 4 - Modalità di erogazione per spese sanitarie
L'anticipazione, giustificata dalla necessità di cui alla lett. a), 8° comma, dell'art. 2120 c.c. (art. 1 della Legge n. 297/1982), deve riferirsi a spese sanitarie per terapie e/o interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche riguardanti:

a) il richiedente, il coniuge o il convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica (unioni civili) ed i figli;
b) i parenti e gli affini nei cui confronti vi sia il concorso prevalente e continuativo al mantenimento da parte del richiedente.

Ai fini della determinazione e del pagamento dell'anticipazione, la richiesta deve essere corredata dai preventivi di spesa redatti dalle strutture sanitarie prescelte per la terapia o l'intervento, nonché delle spese complementari essenziali.

A terapia o interventi eseguiti, l'interessato è tenuto alla esibizione dei relativi rendiconti di spesa. È consentita la erogazione delle anticipazioni sulla base di fatture di spesa per cure già eseguite, purché di data non anteriore a sei mesi dalla richiesta.

Gli interessati possono accedere alle anticipazioni per cure anche in più soluzioni

purché il cumulo delle anticipazioni concesse non ecceda l'importo massimo maturato al momento della richiesta iniziale.

La reiterazione dell'anticipazione al titolo suddetto non viene computata nel contingente numerico delle anticipazioni da concedere nell'anno, né determina alcuna riduzione del numero delle anticipazioni concedibili nell'anno successivo.

La richiesta di anticipazioni per spese sanitarie deve essere corredata dai seguenti documenti:

- certificato di stato di famiglia del richiedente;
- atto notorio o dichiarazione sostitutiva resa in base all'art. 4 della Legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante quanto previsto alla lettera b) del presente articolo;
- dichiarazione di responsabilità del richiedente attestante la qualità di figlio quando la terapia o l'intervento riguardano un figlio non convivente con il richiedente;
- certificato rilasciato dalle competenti strutture pubbliche, attestante la straordinarietà della terapia e/o dell'intervento cui le spese sanitarie si riferiscono;
- preventivo di spesa redatto da chi eseguirà la terapia o l'intervento nonché preventivo concernente eventuali indispensabili spese complementari da sostenere per l'assistenza al destinatario delle cure, quali quelle di viaggio e di soggiorno per l'interessato o per eventuali accompagnatori.

Art. 5 - Modalità di erogazione per spese inerenti alla prima casa di abitazione

1) Per quanto riguarda il concetto di prima casa di abitazione si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legislazione fiscale.

   Sono assimilati all'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli i seguenti casi:

   - assegnazione di casa in cooperativa a proprietà divisa
   - assegnazione di casa in cooperativa a proprietà indivisa
   - riscatto di alloggio popolare
   - costruzione in proprio
   - risanamento statico o ampliamento della prima casa di abitazione

2) L'anticipazione è erogata alle condizioni seguenti:

   a) in caso di acquisto di alloggio:
      l'anticipazione è erogata in base all'atto preliminare di acquisto registrato, a condizione che questo risulti di data non anteriore a due anni dalla presentazione della domanda;
   b) in caso di costruzione in proprio di alloggio:
      l'anticipazione è erogata sulla base della concessione edilizia rilasciata con

scadenza non anteriore al biennio antecedente la domanda di anticipazione;

c) in caso di costruzione tramite società cooperativa edilizia:
l'anticipazione è erogata in base alla documentazione che attesti la qualità di socio del richiedente;

d) in caso di risanamento o ampliamento di alloggio:
l'anticipazione è erogata alle stesse condizioni di cui al precedente punto b); di cui al precedente punto a) per l'eventuale acquisto di porzione immobiliare destinata all'ampliamento.

3) La richiesta di anticipazione per l'acquisto o la costruzione della prima casa di abitazione deve essere corredata dalla seguente documentazione:

1) certificato di stato di famiglia del richiedente (se l'anticipazione è richiesta per l'acquisto della prima casa per il richiedente stesso ovvero per i figli);

Dovranno, altresì, essere prodotti:

a) in caso di acquisto di alloggio di cui alla lett. a) dell'articolo precedente:
- copia autenticata del preliminare di acquisto registrato, di data non anteriore a due anni dalla presentazione della domanda di anticipazione, dal quale risulti, tra l'altro, il nome dell'acquirente, il prezzo pattuito e l'importo dell'acconto versato;

b) per la costruzione in proprio di alloggio:
- certificato catastale (o notarile) attestante la proprietà dell'area sulla quale è realizzato l'immobile;
- copia della concessione edilizia e del certificato di inizio dei lavori rilasciati dal Comune;
- preventivo degli oneri da sostenere per la costruzione, datato e firmato da un professionista iscritto all'albo, o contratto di appalto;

c) per la costruzione effettuata tramite società cooperativa edilizia, di cui al punto c) dell'articolo precedente, copia autenticata del verbale della cooperativa, da cui risulti la qualità di socio assegnatario d'alloggio, e dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa stessa, attestante l'ammontare del costo dell'alloggio medesimo e delle spese già sostenute, nonché quelle da sostenere;

d) per il risanamento o ampliamento di alloggio:
- certificazione catastale attestante la proprietà dell'immobile da risanare e, nei casi di ampliamento, della documentazione attestante la proprietà e/o l'acquisto delle porzioni immobiliari;
- copia della concessione edilizia per i lavori di risanamento o di ampliamento e del certificato di inizio dei lavori rilasciato dal Comune;
- preventivo degli oneri da sostenere, datato e firmato da un tecnico iscritto all'albo.

Art. 6 - Congedi parentali e di formazione.
L'anticipazione è concessa per consentire al dipendente di far fronte alle spese da sostenere durante i periodi di congedo.

La richiesta economica deve essere commisurata alla funzione di integrazione o sostituzione della retribuzione nonché di copertura degli oneri contributivi per l'eventuale riscatto del periodo di assenza non retribuita.

L'onere economico deve essere documentato (es. domanda di riscatto presentata dal lavoratore all'istituto previdenziale) contestualmente alla domanda di anticipazione.

Qualora il lavoratore ritenga che le spese da sostenere siano superiori all'ammontare della retribuzione non corrisposta, dovrà fornire la documentazione probatoria del maggior onere, per ottenere un'anticipazione di importo superiore, fatto salvo il limite del 70% del T.F.R. maturato alla data della richiesta.

La richiesta deve essere presentata almeno 40 giorni prima dell'inizio dell'assenza e l'erogazione dell'anticipazione è effettuata unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la suddetta data di inizio del congedo.

Art. 7
Le domande di anticipazione, debitamente corredate dalla documentazione prevista, devono essere presentate alla Direzione dell'azienda di appartenenza.

Le domande con documentazione incompleta o carente non possono essere prese in esame ed, agli effetti della presente normativa, si intenderanno validamente presentate sotto la data di completamento della documentazione stessa.

Art. 8
Le aziende definiscono le richieste di anticipazione secondo l'ordine cronologico di valida presentazione delle domande e fino ad esaurimento del contingente numerico di cui all'art. 3).

Le domande non soddisfatte per esaurimento del contingente annuale stabilito, vengono inserite nel contingente dell'anno successivo e definite con priorità rispetto a quelle presentate in tale anno.

Agli effetti dell'individuazione della data di valida presentazione della domanda fa fede la data di ricevimento da parte dell'azienda.

Il 25% di tutte le anticipazioni concedibili nell'anno è riservato a soddisfare le richieste per spese sanitarie.

Art. 9
È fatto obbligo ai beneficiari di anticipazione di documentare all'azienda l'avvenuta utilizzazione dell'anticipazione stessa per le finalità oggetto della richiesta.

A tale scopo gli interessati dovranno trasmettere:

1) i rendiconti di spesa rilasciati dalla struttura sanitaria che ha eseguito la cura o l'intervento, nei casi di anticipazione per spese sanitarie accordate sulla base di preventivi;
2) copia autentica dell'atto notarile di acquisto dell'alloggio, nel caso di anticipazione accordata sulla base di preliminare di vendita;
3) le quietanze delle spese sostenute, nel caso di anticipazione accordata per la costruzione in proprio o tramite società cooperativa edilizia, ovvero nel caso di anticipazione accordata per risanamento o ampliamento dell'alloggio.
4) documenti relativi alle spese sostenute durante i periodi di congedo di cui al precedente punto 6), con riguardo ad oneri di riscatto ovvero alle spese sostenute per importi superiori all'ammontare della retribuzione del relativo periodo.

I beneficiari dell'anticipazione dovranno far pervenire la documentazione predetta entro il termine di un anno dalla data di effettuazione della spesa.

In caso di decadenza per mancata presentazione della documentazione di cui ai commi precedenti ovvero per l'evidenziarsi di circostanze che inficino il diritto alla corresponsione dell'anticipazione l'azienda recupera l'importo lordo maggiorato della somma necessaria alla ricostituzione integrale del fondo di accantonamento individuale previsto dalla legge.

In ogni caso le aziende adottano, nel rispetto delle norme di legge, le modalità più opportune atte ad evitare il doppio pagamento dell'imposta da parte del lavoratore.

Art. 10
La documentazione prevista dai precedenti articoli, a corredo delle domande di anticipazione, va redatta in carta semplice e può essere esibita, ove non diversamente previsto, in originale o in fotocopia autenticata.

Art. 11
Per quanto non diversamente previsto dalla presente regolamentazione, restano confermate le norme di cui alla Legge 297/1982.

Dichiarazione A Verbale
In sede di contrattazione aziendale vengono stabilite le eventuali modifiche e/o integrazioni del presente articolo contrattuale con riferimento alle quote di trattamento di fine rapporto di competenza del datore di lavoro ed alla luce della legislazione vigente.

CAPITOLO XI
PARI OPPORTUNITA' E AZIONI SOCIALI

- Art. 47 -
PARI OPPORTUNITÀ - GESTIONE E VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITA'

Nel rispetto delle disposizioni contenute nella Legge 9/12/1977 n. 903, relativa alla parità uomo - donna; nell'intento di sviluppare iniziative nell'ambito delle previsioni e delle possibilità offerte alla Legge n. 125/1991 sulle azioni positive, in armonia con le ultime raccomandazioni U.E. a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, le Parti convengono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo soggettive e oggettive che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro e nel lavoro per uomini e donne.

A tal fine, e in affermazione della Legge n. 125/1991, con funzione di studio e di proposta nei confronti delle Parti stipulanti, in raccordo con l'Osservatorio di settore costituito nell'ambito delle relazioni industriali, viene costituita la Commissione paritetica nazionale sul tema della condizione del lavoro femminile e della realizzazione delle pari opportunità nel settore gas-acqua.

Detta Commissione nazionale, che è composta da 4 membri designati dalle segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL e da 4 membri designati dalle parti datoriali stipulanti dei Contratto, di cui uno con funzioni di coordinamento, ha il compito di:

a) promuovere ed effettuare iniziative di studio e di ricerca in generale sulla situazione del lavoro femminile all'interno delle aziende;
b) promuovere, anche sulla base dei rapporti biennali di cui alla Legge n. 125/91, la rilevazione statistica periodica, a fini conoscitivi, sulla situazione nelle Aziende del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi, e di carriera;
c) stimolare le aziende al varo di progetti di azioni positive;
d) svolgere azioni di monitoraggio sui progetti di cui al precedente punto c) attuati in sede aziendale e su altri argomenti di volta in volta individuati nell'ambito della propria attività.

Rientra nelle competenze della Commissione nazionale per le pari opportunità la promozione di iniziative rivolte a creare effettiva pari dignità delle persone, in particolare, per prevenire fenomeni di molestie sessuali e lesioni della libertà personale dei singolo lavoratore/lavoratrice, nonché l'eventuale elaborazione di un codice di condotta sulla tutela delle persone nel mondo dei lavoro valevole per tutte le aziende.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di permessi o aspettative legati agli eventi di maternità e all'assistenza per comprovate necessità familiari, le aziende promuoveranno le necessarie attività di formazione per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di astensione facoltativa per maternità, ove necessario in relazione ad eventuali cambiamenti di ruoli anche per ristrutturazione aziendale.

In linea con la normativa nazionale ed internazionale vigente le parti convengono sulla necessità di promuovere la sperimentazione a livello aziendale, fatti salvi i protocolli e le normative aziendali già presenti nelle singole aziende alla data di entrata in vigore del presente contratto, di iniziative di studio e di ricerca nonché di progetti di gestione e valorizzazione delle diversità.

Nota a Verbale

Tutela della dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro

Le Parti nel considerare quanto previsto dalla raccomandazione della Unione Europea n. 31 del 27/2/91 e la risoluzione del Parlamento Europeo dell'11/2/94 in materia di molestie sessuali, promuoveranno azioni intese a prevenire comportamenti che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.

Le Parti si impegnano ad attuare una politica di prevenzione ed informazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e molestia sessuale, affermando il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sicuro e favorevole alle relazioni umane nel rispetto della dignità di ciascuna donna e di ciascun uomo nell'espletamento dei propri compiti.

- Art.. 48 -

AZIONI SOCIALI

1) ASSISTENZA A MALATI IRREVERSIBILI O DI LUNGA DURATA/DISABILI ED ASSISTENZA DISABILI

Fermo restando quanto previsto dalla Legge n. 104/92 e dalla Legge n. 53/2000, nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge, il convivente o un parente entro il secondo grado, convivente o comunque bisognoso di assistenza ai sensi della citata normativa, che sia colpito da una malattia di particolare gravità o di lunga durata, l'azienda valuterà la possibilità di concedere permessi non retribuiti nonché l'effettuazione di orari flessibili individuali utili alla necessità di assistenza del congiunto.

Le aziende, nell'ambito delle normative di legge vigenti, pongono in essere gli interventi organizzativi e logistici ritenuti necessari per favorire l'inserimento nell'attività lavorativa di soggetti portatori di handicap.

Nei confronti dei lavoratori che si trovino nelle condizioni descritte dalla Legge 5/2/1992 n. 104 trovano applicazione le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge medesima e dall'art. 20 della legge n. 53/2000, fatti salvi gli accertamenti ivi prescritti.

L'azienda può richiedere al lavoratore che fruisce dei tre giorni di permesso mensile per disabilità o per assistenza ai familiari disabili la programmazione preventiva di tali permessi entro la fine del mese precedente quello di utilizzo. In caso di variazione o di mancata programmazione deve comunicare l'utilizzo dei permessi medesimi con tre giorni di preavviso. Sono fatti salvi i casi di necessità ed urgenza sopravvenuti.

2) ADOZIONI ED AFFIDAMENTI

Fermo restando quanto previsto dalla Legge n. 53/2000, nei confronti dei lavoratori che scelgono di adottare o avere in affidamento bambini ed abbiano bisogno di una fase di ambientamento con la persona adottata o in affido, sia in Italia sia all'Estero, le aziende, per i casi in cui i lavoratori non possano fruire di specifiche agevolazioni previste dalla legislazione vigente, valuteranno la possibilità di riconoscere ai lavoratori interessati, dietro presentazione della documentazione del giudice dei minori competente, periodi di aspettativa non retribuita fino ad un anno.

3) TOSSICODIPENDENTI

Nei confronti dei dipendenti assunti a tempo indeterminato per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza dalle strutture competenti secondo le previsioni di legge, che intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative o socio-assistenziali, viene concessa una aspettativa, senza corresponsione della retribuzione né decorrenza di anzianità, per il tempo richiesto dalla struttura terapeutica presso la quale il dipendente sia inserito e comunque per un periodo non superiore a tre anni, con diritto alla conservazione del posto, secondo quanto previsto dall'art. 99, 1° comma della Legge n. 162/1990.

Il lavoratore deve avanzare la relativa richiesta almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma terapeutico, corredata della documentazione relativa all'accertamento della sua condizione nonché al programma cui intende partecipare, quest'ultima redatta a cura della struttura terapeutica indicata per la terapia; il dipendente deve inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro 7 (sette) giorni dal completamento della terapia di riabilitazione certificata dalla competente struttura o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

A favore del dipendente che abbia positivamente concluso la terapia, dietro sua espressa richiesta, tenuto conto delle indicazioni delle strutture pubbliche che hanno seguito il programma terapeutico e riabilitativo del lavoratore, possono essere ricercate, compatibilmente con le esigenze del servizio, le idonee soluzioni lavorative, che facilitino il reinserimento del lavoratore nell'azienda e nel tessuto sociale, quali adozioni di orario individuale, attribuzione di mansioni diverse da quelle precedentemente assegnate, spostamento in altre unità produttive.

Nei confronti dei dipendenti che documentino l'esigenza di assistere uno stretto congiunto tossicodipendente nella fase di riabilitazione, l'azienda si impegna a valutare, con criteri di ampia disponibilità e sempre compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere la concessione dell'aspettativa di cui all'art. 99, 2° comma della Legge n. 162/90 (senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità), comunque per un periodo non superiore a 4 (quattro) mesi o di permessi non retribuiti o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto, tra le quali la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

Gli interessati debbono avanzare la richiesta negli stessi termini previsti per il lavoratore con la relativa documentazione, ivi inclusa quella sulla necessità dell'assistenza al congiunto tossicodipendente, attestata nei modi previsti dalla legge.

L'azienda ha facoltà di richiedere ai lavoratori in aspettativa o comunque beneficiari dei permessi e delle altre agevolazioni previste dal presente articolo l'attestazione periodica sulla prosecuzione della partecipazione al programma riabilitativo.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione alla tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

4) ETILISTI

Nei confronti dei dipendenti assunti a tempo indeterminato per i quali venga accertato lo stato di dipendenza da alcool secondo le previsioni di legge e che intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative o socio-assistenziali, troveranno applicazione le disposizioni di cui al punto precedente.

5) LEGGE 5.6.1990, n. 135

In considerazione della rilevanza sociale che ha assunto l'epidemiologia della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) e comunque nel rispetto della Legge 5 giugno 1990, n. 135 - Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS -, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di 1° grado affetto da AIDS, che necessiti di apposite terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche, l'azienda concederà

in alternativa:

- aspettativa non retribuita per la durata della terapia e comunque per un periodo non superiore a 3 anni;
- permessi non retribuiti per brevi periodi fino ad un massimo di 6 mesi.

La concessione dell'aspettativa o dei permessi non retribuiti è subordinata alla presentazione, da parte del dipendente, di documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica competente attestante la terapia e l'esigenza di assistenza del congiunto, fermo restando l'impegno delle Aziende a mantenere il massimo riserbo.

6) VOLONTARIATO

Le Parti, sensibili alle problematiche di carattere sociale e nel rispetto degli indirizzi legislativi, convengono sull'opportunità di considerare, nell'ambito del rapporto di lavoro, le necessità dei lavoratori impegnati volontariamente a svolgere una attività o funzione di particolare significato sociale ed umanitario.

In particolare:

1. *Volontariato di solidarietà sociale*
   Le aziende, in relazione alle disposizioni legislative vigenti, consentono, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni volontarie di solidarietà sociale iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge 11.8.1991 n. 266, di fruire delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro in atto aziendalmente e/o di flessibilità di orario anche individuale, a norma di quanto previsto dall'art. 17 della legge sopra citata.

2. *Volontariato di Protezione civile*
   Ferme restando le disposizioni del D.P.R. n. 194/2001, in considerazione della primaria importanza del servizio pubblico gestito dalle aziende e del loro dovere di collaborazione in caso di calamità, si precisa che allo scopo di assicurare l'efficienza indispensabile a far fronte alle situazioni di emergenza determinate da eventi calamitosi, il personale dipendente delle aree interessate, pur potendo aderire al volontariato, è tenuto prioritariamente a disposizione dell'azienda per gli interventi di carattere tecnico e per tutte le attività di supporto connesse con detti interventi.

3. *Volontariato nell'ambito delle attività di cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo*.
   Le Parti si richiamano a quanto previsto dalla Legge 26/2/1987 n. 49 ("nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo").

7) LAVORATORI STRANIERI
Le aziende, a fronte della sempre maggiore frequenza dei casi di ingresso e di soggiorno in Italia dei cittadini stranieri non appartenenti alla U.E. e nella consapevolezza dell'opportunità di porre in essere interventi mirati a favorirne future occasioni di impiego, promuoveranno, attraverso l'associazione di categoria, iniziative finalizzate all'apprendimento della lingua italiana e/o all'acquisizione di conoscenze professionali specifiche.

Tali azioni saranno programmate, nell'arco della vigenza contrattuale e saranno attuate da enti specializzati.

Le iniziative formative e/o di apprendimento potranno coinvolgere esclusivamente cittadini stranieri non appartenenti alla U.E. la cui presenza sul territorio nazionale sia in regola con le disposizioni di legge vigenti.

8) VIOLENZA DI GENERE
Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione in quanto vittime di violenza di genere hanno diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi a norma dell'art. 24 del d.lgs. 80 del 2015, da fruirsi anche su base oraria in misura non inferiore a 1/3 dell'orario medio giornaliero del mese precedente a quello di inizio del congedo.

9) CESSIONE DI PERMESSI E FERIE
Nell'ottica di favorire e sostenere l'impegno alla promozione di imprese socialmente responsabili, viene consentita la cessione, a titolo gratuito, dei ROL, dei permessi ex festività soppresse e delle ferie ulteriori rispetto alle previsioni di cui al D. Lgs. n. 66/2003, da parte di ogni lavoratore ad altri dipendenti della medesima impresa, al fine di consentire a questi ultimi l'assistenza propria e dei figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati, e dando priorità a ferie e permessi maturati negli anni precedenti a quello della richiesta.

Viene rimandata alla contrattazione aziendale la determinazione dei criteri, delle misure e delle modalità di cessione dei permessi e delle ferie.

Quanto sopra si definisce ai sensi dell'art. 24 del D. LGS. n. 151/2015: nell'eventualità che leggi e/o accordi interconfederali ne modifichino la disciplina, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente articolo con le stesse e per valutare le eventuali necessarie armonizzazioni.

CAPITOLO XII
PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

- Art. 49 -
PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

In caso di controversie di lavoro individuali e plurime le parti interessate, anziché adire la Commissione di conciliazione amministrativa presso gli Ispettorati Territoriali del lavoro, possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dall'art. 412-ter c.p.c., di esperire il tentativo di conciliazione con l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali firmatarie, secondo le modalità e le seguenti procedure.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione, deve farne richiesta all'associazione datoriale firmataria del CCNL cui aderisce l'impresa, anche tramite un'organizzazione sindacale.

La richiesta deve precisare:

- le generalità del ricorrente e l'impresa interessata;
- la delega per la nomina del proprio rappresentante nel Collegio di conciliazione ad una organizzazione sindacale firmataria, per il/la lavoratore/lavoratrice; all'associazione datoriale, per l'impresa;
- il luogo dove eventualmente si chiede di effettuare la conciliazione;
- l'oggetto della vertenza.

La segreteria dell'associazione fissa la data per la costituzione del collegio e l'esperimento del tentativo di conciliazione presso la sede di Roma, anche in videoconferenza ovvero, laddove possibile, presso l'impresa interessata alla controversia o presso una sede regionale in caso di plurime richieste relative a più imprese del territorio.

Nel collegio, le Parti sono assistite rispettivamente:

- per le imprese, da un rappresentante dell'associazione datoriale, con firma depositata;
- per i lavoratori, da un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto con la firma depositata.

In considerazione della facoltatività del tentativo, la parte convenuta non è obbligata a partecipare ed il tentativo si considera comunque esperito.

Ove il tentativo abbia esito positivo, il verbale di avvenuta conciliazione, sottoscritto dal datore di lavoro, dal lavoratore e dai rispettivi rappresentanti sindacali, viene de-

positato, a cura dell'associazione datoriale presso l'Ispettorato territoriale del lavoro che ne accerta l'autenticità e ne cura il deposito, a norma di legge, nella cancelleria del Tribunale competente.

CAPITOLO XIII
WELFARE CONTRATTUALE

- Art. 50 -
ASSISTENZA E PREVIDENZA

1. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Premesso che:

- il diritto alla salute è uno dei diritti fondamentali della persona e rappresenta un primario interesse della collettività;
- l'assistenza sanitaria a tutti i cittadini è garantita dal Servizio Sanitario Nazionale e, sulla base della legislazione vigente, è integrabile attraverso forme di assistenza complementari definite negozialmente al fine di offrire sistemi di integrazione e sostegno al servizio sanitario e socio-assistenziale pubblico;

le Parti stipulanti per garantire anche nel settore gas-acqua forme di assistenza sanitaria integrativa con adesione su base volontaria, individuano nel Fasie il fondo di riferimento di Settore.

Previa verifica in sede aziendale in fase di prima attuazione, sono fatte comunque salve le diverse soluzioni già in essere, che restano alternative al Fasie.

Potranno iscriversi anche i dipendenti con contratto a tempo determinato e di inserimento purché di durata non inferiore a 12 mesi.

A partire dal 1 gennaio 2012, la contribuzione aziendale destinata al FASIE per ogni iscritto sarà di 5,00 euro al mese per 14 mensilità.

A decorrere dal 1° gennaio 2017 le Aziende verseranno al FASIE per i lavoratori iscritti un importo aggiuntivo pro capite in misura fissa pari a € 5 per 12 mensilità; dalla medesima data il contributo a carico di ciascun lavoratore e per ogni componente del suo nucleo familiare iscritto aumenta di 12 euro annui.

2. PREVIDENZA COMPLEMENTARE[7]

Le parti stipulanti confermano la volontà di sviluppare ai termini della legislazione vigente in materia le forme negoziali di previdenza complementare.

UTILITALIA e ANFIDA e le OO.SS. stipulanti confermano che restano salve per i dipendenti delle aziende alle stesse associate le discipline derivanti dalla precedente contrattazione nazionale, con particolare riferimento al Fondo Pensione Complementare Pegaso.

UTILITALIA, ANFIDA e le OO.SS. convengono che, con decorrenza 1.10.2012 o comunque nove mesi dopo la chiusura del Fondo Gas se successiva al 31.12.2011, la contribuzione al Fondo Pegaso sarà incrementata di euro 8 pro-capite su parametro 161 per ciascuna mensilità imponibile.

ANIGAS/CONFINDUSTRIA ENERGIA, ASSOGAS, Igas e le OO.SS. confermano quanto previsto negli accordi in tema di previdenza per il personale dipendente dalle aziende private del gas in data 10.02.2011, 26.06.2014, riportati in allegato al presente CCNL, in appendice n. 2.

3. FONDO DI SOLIDARIETA' BILATERALE (art. 26 ss Decreto Legislativo n. 148/2015)

Dichiarazione a verbale 7 novembre 2019

Le Parti firmatarie del CCNL condividono l'opportunità di avviare la sperimentazione di modalità di approfondimento e di elaborazione di proposte condivise che possano costituire un qualificato contributo per il prossimo rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in particolare per l'esame della possibile costituzione di fondi di solidarietà bilaterale per tutte le imprese del settore, incluse quelle che rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina legale in materia di integrazione salariale per le finalità previste al comma 9 del Decreto legislativo n. 148/2015.

A tal fine, a partire dalla sottoscrizione del rinnovo del CCNL, si costituirà una Commissione Paritetica Nazionale, composta da tre componenti per Parte, che avvierà lo studio e l'approfondimento delle opportunità offerte dagli strumenti legislativi vigenti di sostegno al reddito e/o flessibilità in uscita dal mercato del lavoro per favorire

[7] Vedi Protocollo sulla previdenza complementare - lettera di impegno tra le parti - 18 maggio 2017. Allegato n. 5

l'eventuale istituzione di un Fondo bilaterale per favorire i processi aziendali di innovazione, ricambio generazionale e invecchiamento attivo dei lavoratori, finalizzato alla definizione di una proposta da sottoporre alla decisione finale delle Parti stipulanti entro la vigenza del presente contratto.

Protocollo UTILITALIA-FILCTEM/FEMCA/UILTEC 7 novembre 2019

Al fine di rendere più competitive le imprese e promuovere lo sviluppo dell'occupazione nel settore, le Parti intendono intraprendere iniziative di innovazione e responsabilità sociale per affrontare i cambiamenti derivanti dall'evoluzione normativa e tecnologica del settore, dalla transizione energetica e dall'emergere di nuove competenze.

Le Parti ritengono che, in questo ambito, il sistema di relazioni industriali, attraverso la contrattazione collettiva nazionale e aziendale, dovrà offrire soluzioni condivise, finalizzate a promuovere l'innovazione, migliorare la produttività e l'occupabilità, aggiornare le competenze professionali, favorire e gestire l'invecchiamento attivo dei lavoratori e promuovere i processi di ricambio occupazionale.

A tal riguardo, tenuto conto che l'art. 26, co. 1, D. Lgs. n. 148/2015 prevede che le organizzazioni imprenditoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possano stipulare accordi o contratti collettivi aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori e/o imprese che non rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina legale in materia di integrazione salariale, UTILITALIA e le OO.SS. FILCTEM-FEMCA-UILTEC condividono l'opportunità di addivenire alla costituzione di un Fondo intercategoriale per le imprese dei servizi pubblici energetici (energia elettrica, gas, acqua) partecipate dagli Enti Locali, aperto alle imprese che operano nel medesimo settore che già rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina legale in materia di integrazione salariale, queste ultime solo per le finalità previste al co. 9 del citato decreto.

A tal fine UTILITALIA e le OO.SS. si impegnano a realizzare l'accordo entro il 30 giugno 2020.

Allegati

ALLEGATO N. 1
IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 7 novembre 2019, in Roma,

tra

UTILITALIA
ANFIDA
ANIGAS
ASSOGAS
IGAS

e

FILCTEM - CGIL
FEMCA - CISL
UILTEC - UIL

è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro di rinnovo del CCNL del Settore Gas-Acqua 18 maggio 2017, che si intende qui confermato in ogni sua altra clausola non modificata dal presente accordo.

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2019 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2021.

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste nel relativo articolo contrattuale, le Parti si danno atto che le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali nonché gli istituti di nuova regolamentazione decorrono dalla data di scioglimento della riserva delle Parti stipulanti.

A tal fine le Parti si impegnano a sciogliere la riserva entro il mese corrente.

Letto, confermato e sottoscritto.

UTILITALIA	FILCTEM
ANFIDA	FEMCA
ANIGAS	UILTEC
ASSOGAS	
IGAS	

PARTE ECONOMICA

Premessa
Il CCNL individua Il trattamento economico complessivo (TEC) che è costituito da:

a) trattamento economico minimo (TEM)
b) trattamenti economici riconosciuti dal CCNL comuni a tutti i lavoratori del settore in materia di Welfare (Previdenza complementare e Assistenza sanitaria integrativa di cui all'art. 50, copertura assicurativa contro la premorienza e l'invalidità permanente da malattia) e di Produttività
c) altri trattamenti demandati dal CCNL alla contrattazione aziendale, di cui all'art. 4, lett. b) del CCNL.

1. Incremento retributivo complessivo (TEC)
L'incremento retributivo complessivo per il triennio 2019-2021 sarà costituito dalle seguenti componenti:

a) Incremento dei minimi contrattuali integrati (TEM)
b) Welfare
c) Produttività

In relazione a quanto consuntivato nel 2018 e quanto attualmente previsto per il triennio 2019-2021 - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità Europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT - il rinnovo sul parametro medio 143,53 è stabilito in misura pari a € 84,00 sui minimi, cui si aggiunge un importo aggiuntivo di € 17,00 da allocare sul premio di risultato/produttività e di € 5,00 da allocare sul Welfare.

Gli importi a titolo di variazione minimi e gli importi addizionali ai premi di risultato aziendali, definiti con il presente accordo come di seguito indicato, sono comprensivi della quota "produttività" stanziata per gli anni 2017-2018 dal CCNL 18/5/2017, che prevedeva un meccanismo di consolidamento del predetto importo sulla base del confronto ex post tra inflazione a consuntivo del periodo 2016-18 rispetto al valore utilizzato per il calcolo economico della rivalutazione dei minimi contrattuali.

a) Incremento dei minimi (TEM)
Le Parti convengono che i minimi retributivi mensili di cui all'art. 36 del CCNL vengano incrementati a regime di euro 84,00 riferiti al parametro medio 143,53, con le decorrenze di cui alla tabella che segue.

Decorrenza	1/12/2019	1/09/2020	1/09/2021	Totale
Aumento	26	28	30	84

Le Parti si danno atto che la prima tranche comprende la quota di produttività di 7,5 euro destinata dal CCNL 18 maggio 2017 all'incremento dei minimi secondo il meccanismo ivi previsto, come sopra precisato.

Nell'art. 36 del CCNL viene quindi riportato il valore dei nuovi minimi tabellari integrati per ciascun livello di inquadramento alle decorrenze indicate, come da tabella degli aumenti parametrati che segue.

Aumenti dei minimi				
Livello	**Parametro**	**Decorrenze**		
		01/12/2019	**01/09/2020**	**01/09/2021**
Q	200,74	36,36	39,16	41,96
8	181,29	32,84	35,37	37,89
7	167,50	30,34	32,68	35,01
6	153,69	27,84	29,98	32,12
5	139,96	25,35	27,30	29,25
4	131,42	23,81	25,64	27,47
3	122,95	22,27	23,99	25,70
2	111,15	20,13	21,68	23,23
1	100,00	18,11	19,51	20,90

Per il periodo pregresso si procederà inoltre al pagamento ai lavoratori in forza alla data del 1° dicembre 2019 di una somma forfettaria pari a 100 euro sul parametro medio, in forma di una tantum, per gli importi di cui alla tabella che segue.

Livello	Parametro	Una tantum
Q	200,74	139,86
8	181,29	126,31
7	167,5	116,70
6	153,69	107,08
5	139,96	97,51
4	131,42	91,56
3	122,95	85,66
2	111,15	77,44
1	100,00	69,67

Tale importo, già comprensivo di qualsiasi incremento retributivo riferibile al periodo 1.6.2019/30 11.2019, è escluso dalla base di calcolo del TFR ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'importo forfettario, per le quote spettanti, è corrisposto in unica soluzione con la retribuzione del mese di dicembre 2019, in misura pari ad 1/6 per mese intero di servizio prestato da ciascun lavoratore nel periodo sopra indicato; si intende per mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

Sono equiparate a servizio prestato le sole assenze con diritto alla retribuzione almeno parziale a carico dell'azienda, fatta salva la medesima percentuale di riduzione della retribuzione.

In caso di prestazione a tempo parziale nel periodo considerato, l'una tantum sarà corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione.

In caso di passaggio di livello nel corso del periodo considerato, gli importi da corrispondere sono riferiti pro quota all'effettivo livello di appartenenza.

b) Welfare
A decorrere dal 1° luglio 2020 la quota destinata al finanziamento del welfare contrattuale di settore è incrementata di un importo ulteriore pari a 5 euro per ogni mensilità imponibile.

La ripartizione della suddetta quota tra l'incremento della contribuzione a carico azienda in favore dei lavoratori iscritti ai Fondi di Previdenza complementare negoziali di settore ed il finanziamento di altri istituti di welfare contrattuale, anche di nuova istituzione, sarà oggetto di accordo tra le Parti, anche a livello di singola associazione, entro il 30 giugno 2020.

c) Produttività
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 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.

Tale quota costituisce altresì l'istituto che funge da ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, come voce compensativa degli scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista ed inflazione reale, secondo la metodologia indicata nel seguente paragrafo 2.

Il valore di ciascun scaglione della quota sarà annualmente erogato a livello aziendale, in caso di raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività, sotto forma di "una tantum" 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	2020	2021
Importo complessivo su parametro medio 143,53	€ 238	€ 238

2. 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 e in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata, si potrà procedere ad adeguare i minimi dell'importo stanziato alla prima data utile del 2022 in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione e cioè giugno 2022, secondo le seguenti modalità:

- In caso di inflazione (IPCA al netto degli energetici importati 2019-2021) superiore di almeno lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo (3,03%), si procederà all'adeguamento, fino a concorrenza, dell'importo stanziato di € 17, pro quota sui minimi e sul premio di risultato, con decorrenza giugno 2022;
- In caso di inflazione compresa in un intervallo contenuto tra +/-0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si prevedono variazioni sui minimi e l'importo stanziato resta consolidato sul premio di risultato e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il rinnovo successivo del CCNL;
- 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 la salvaguardia dei minimi come sopra definiti.

ALLEGATO N. 2
VERBALE DI INTESA SULLE GARE GAS

Premesso che le Parti comunemente ritengono che le gare gas d'ambito nel settore della distribuzione del gas costituiscono un indispensabile fattore di crescita e modernizzazione del settore, le stesse ritengono indispensabile che siano definiti tutti gli aspetti che possano agevolare il celere avvio delle citate gare.

In questo ambito la definizione degli aspetti sociali e di quelli riconducibili al rapporto di lavoro sono ritenuti prioritari poiché coinvolgono contemporaneamente le aziende e l'insieme dei lavoratori che in esse operano.

In questo quadro le Parti hanno ritenuto necessario, al fine di accelerare la concreta realizzazione delle gare d'ambito, in coerenza con quanto disposto dal D.M. 21 aprile 2011 e dalle successive norme in materia lavoristica, convenire quanto segue:

1. per i lavoratori di cui all'art. 2 del D.M. 21 aprile 2011 oggetto di passaggio al gestore subentrante saranno salvaguardate le condizioni economiche individuali in godimento con riguardo ai trattamenti fissi e continuativi e agli istituti legati all'anzianità di servizio;

2. in occasione della prima gara per ciascun ATEM (12 anni), salvo sopraggiunte disposizioni legislative, la disciplina di cui al D. Lgs. n. 23/2015 sul licenziamento individuale si intende applicata ai lavoratori che hanno instaurato un rapporto di lavoro presso il gestore cedente a partire dalla data di entrata in vigore del citato D.Lgs..

La presente intesa costituisce parte integrante del CCNL unico gas-acqua sottoscritto tra le medesime parti firmatarie e richiamato dall'art. 4 del DM 21 aprile 2011.

Roma 18.05.2017

ALLEGATO N. 3
SCAMBIO DI LETTERE IN TEMA DI INDENNITA' DI TURNO

Spett.li
Segreterie Generali

FILCTEM CGIL
FEMCA CISL
UILTEC UIL

Roma, 22 maggio 2017

Oggetto: indennità di turno per prestazioni rese dal turnista nei giorni di riposo settimanale coincidenti con un giorno festivo

Con riferimento ai compensi per il lavoro in turno previsti dall'art. 24 del CCNL e in particolare alla norma di cui al co. 11, che stabilisce che per giorni festivi si intendono quelli individuati nell'art. 29 incluse le domeniche, precisiamo di aver voluto riconoscere la maggiorazione prevista per il giorno festivo esclusivamente nel caso in cui il turno si effettui la domenica ovvero, laddove il turno venga effettuato nel giorno di riposo settimanale, quando quest'ultimo coincida con la domenica; ciò fermo restando gli altri trattamenti contrattualmente previsti per la prestazione lavorativa in turno nel giorno di riposo settimanale.

In attesa di avere vostro riscontro nel merito, si inviamo distinti saluti.

ANIGAS

ASSOGAS

IGAS

ANFIDA

CONFINDUSTRIA ENERGIA

UTILITALIA

Spett.li

ANIGAS
ASSOGAS
IGAS
ANFIDA
CONFINDUSTRIA ENERGIA
UTILITALIA

Roma, 22 maggio 2017

Oggetto: indennità di turno per prestazioni rese dal turnista nei giorni di riposo settimanale coincidenti con un giorno festivo

Con riferimento ai compensi per il lavoro in turno previsti dall'art. 24 del CCNL e, in particolare alla norma di cui al co. 11, che stabilisce che per giorni festivi si intendono quelli individuati nell'art. 29 incluse le domeniche, precisiamo di aver voluto riconoscere la maggiorazione prevista per il giorno festivo esclusivamente nel caso in cui il turno si effettui la domenica ovvero, laddove il turno venga effettuato nel giorno di riposo settimanale, quando quest'ultimo coincida con la domenica; ciò fermo restando gli altri trattamenti contrattualmente previsti per la prestazione lavorativa in turno nel giorno di riposo settimanale.

In attesa di avere vostro riscontro nel merito, si inviamo distinti saluti.

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL

ALLEGATO N. 4
LETTERA TRA LE PARTI PER LE QUOTE DI SERVIZIO

Le aziende effettueranno nei confronti dei lavoratori, su indicazione delle OO.SS. stipulanti, una trattenuta a titolo di quota straordinaria per il rinnovo contrattuale sulla retribuzione del mese di aprile 2020. I lavoratori contrari potranno opporsi a tale trattenuta.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende alle OO.SS. stipulanti.

Roma, 7.11.2019

ALLEGATO N. 5
PROTOCOLLO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE. LETTERA DI IMPEGNO TRA LE PARTI

L'esigenza di intraprendere un percorso mirato alla istituzione di un fondo unico di previdenza complementare per il settore energia scaturisce dalla necessità di offrire un servizio migliore agli aderenti, con un contenimento dei costi di gestione e un miglioramento del potere contrattuale nella trattative con i gestori che passano, inevitabilmente, attraverso il raggiungimento di una "massa critica" di iscritti.

Pur ritenendo necessario l'obiettivo dell'accorpamento dei fondi, si evidenzia come il processo di riunificazione debba tener conto degli accordi collettivi esistenti e delle volontà delle fonti istitutrici che regolano la previdenza integrativa e che per tale processo non si prevedano oneri aggiuntivi per le imprese.

Le Parti intendono avviare un confronto con tutte le fonti istitutrici sulla possibile unificazione dei Fondi complementari dell'intera filiera energetica. Tale confronto dovrà concludersi entro dicembre 2017.

Roma, 18 maggio 2017

ALLEGATO N. 6
PROTOCOLLO 1 MARZO 2002
SULL'APPLICAZIONE DELLE LEGGI N. 146/90 E N. 53/2000

Le Parti stipulanti si impegnano a definire con apposito accordo, entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL unico di settore gas-acqua:

1. le procedure di raffreddamento e di conciliazione di cui all'art. 2, c. 2, della Legge n. 146/90 così come modificato dall'art. 1, c. 4, della Legge n. 83/2000;

2. termine di preavviso di proclamazione degli scioperi e la durata degli stessi;

3. intervalli minimi temporali tra uno sciopero e l'altro;

4. le modalità di revoca e di sospensione degli scioperi proclamati;

5. i periodi di franchigia;

6. ogni altro adempimento previsto dalla legislazione vigente in materia anche se non espressamente richiamato nel presente protocollo.

Le Parti si danno atto che gli accordi di regolamentazione del diritto di sciopero vigenti nel settore continueranno ad essere applicati fino alla dichiarazione di idoneità del nuovo accordo da parte della Commissione di Garanzia.

VERBALE SULLA COLLAZIONE DEL CCNL UNICO GAS-ACQUA 18 MAGGIO 2017

In Roma, in data 4 marzo 2020,

le Associazioni datoriali

ANIGAS, rappresentata da Bruno Burigana

ANFIDA, rappresentata da Sabrina Naborre
ASSOGAS, rappresentata da Roberto Malenotti

IGAS-IMPRESE GAS, rappresentata da Giuseppe Venditti

UTILITALIA, rappresentata da Adoldo Spaziani e Paola Giuliani

e le OO.SS.
FILCTEM-CGIL, rappresentata da
FEMCA-CISL, rappresentata da
UILTEC-UIL, rappresentata da

si sono incontrate per la definizione della collazione del CCNL unico per il settore gas acqua 7 novembre 2019 ed hanno concordato la stesura definitiva del suddetto contratto.

Il testo definitivo del CCNL 7 novembre 2019, debitamente sottoscritto in ogni sua pagina, viene allegato al presente verbale.

ANIGAS	FILCTEM-CGIL
ASSOGAS	FEMCA-CISL
IGAS-IMPRESE GAS	UILTEC-UIL
UTILITALIA	

ACCORDO DI RINNOVO
18 MAGGIO 2017 (ESTRATTO)

Il giorno 18 maggio 2017, in Roma,

tra

ANFIDA
ANIGAS
ASSOGAS
CONFINDUSTRIA ENERGIA
IGAS
UTILITALIA

e

FILCTEM - CGIL
FEMCA - CISL
UILTEC - UIL

è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro di rinnovo del CCNL del Settore Gas-Acqua 14 gennaio 2014, che si intende qui confermato in ogni sua altra clausola non modificata dal presente accordo.

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2016 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2018.

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste nel relativo articolo contrattuale, le Parti si danno atto che le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali nonché gli istituti di nuova regolamentazione decorrono dalla data di scioglimento della riserva delle Parti stipulanti.

A tal fine le Parti si impegnano a sciogliere la riserva entro il……

Letto, confermato e sottoscritto.

ANFIDA

ANIGAS

CONFINDUSTRIA ENERGIA

ASSOGAS

IGAS

UTILITALIA

FILCTEM

FEMCA

ULTEC

PARTE ECONOMICA

Le Parti concordano che l'incremento retributivo complessivo per il triennio 2016-2018 risulta costituito dalle seguenti tre componenti:

1. Incremento dei minimi
2. Welfare contrattuale
3. Premio di risultato/produttività

1. Omissis

2. Welfare contrattuale
La quota dell'incremento salariale complessivo del rinnovo del CCNL destinata al finanziamento del welfare contrattuale di settore è ripartita tra l'assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa per il caso di morte o invalidità permanente del lavoratore.

Omissis

A decorrere dal 1° gennaio 2018 le Aziende attiveranno la copertura assicurativa del caso di premorienza o invalidità permanente certificata dagli enti competenti che comporti la cessazione del rapporto di lavoro, con modalità e condizioni che saranno definite tra le Parti entro il 2017; a tal fine le aziende impegnano un importo mensile in cifra fissa pari a 5 euro per 12 mensilità.

3. Omissis

VERBALE DI ACCORDO
5 GIUGNO 2020

Il giorno 5 giugno 2020, UTILITALIA, ANIGAS, ANFIDA, ASSOGAS ED IGAS E FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL E UILTEC, in qualità di Parti stipulanti il CCNL 7 novembre 2019, si sono incontrate in modalità telematica ed hanno convenuto quanto segue.

Premesso che

a. il vigente CCNL gas-acqua 7 novembre 2019, sub Parte economica, lett. b) prevede che "a decorrere dal 1° luglio 2020 la quota destinata al finanziamento del welfare contrattuale di settore è incrementata di un importo ulteriore pari a 5 euro per ogni mensilità imponibile. La ripartizione della suddetta quota tra l'incremento della contribuzione a carico azienda in favore dei lavoratori iscritti ai Fondi di Previdenza complementare negoziali di settore ed il finanziamento di altri istituti di welfare contrattuale, anche di nuova istituzione, sarà oggetto di accordo tra le Parti, anche a livello di singola associazione, entro il 30 giugno 2020";

b. l'art. 22, punto 4 del vigente CCNL 7 novembre 2019 prevede la costituzione dell'Organismo Bilaterale Nazionale di settore per la Sicurezza, il cui regolamento di funzionamento dovrà essere definito con accordo delle parti stipulanti entro il 30 giugno 2020

le Parti concordano quanto segue:

1. Previdenza complementare

A completo adempimento dell'obbligo contrattuale sopra richiamato sub a), a decorrere dal 1° luglio 2020 le aziende verseranno al Fondo di Previdenza complementare negoziale di competenza, ad incremento della misura della contribuzione a carico dell'azienda, un importo aggiuntivo per ciascun iscritto sul parametro medio contrattuale 143,53 per ogni mensilità imponibile come da tabella che segue:

Dipendenti con anzianità contributiva al 28.4.1993	€ 4,30
Dipendenti con anzianità contributiva successiva al 28.4.1993	€ 5,90

L'applicazione di tali misure sarà soggetta a verifica nell'ambito del prossimo rinnovo del CCNL, anche al fine di adeguare eventualmente misura e scaglioni del contributo aggiuntivo.

2. Organismo bilaterale Sicurezza
In relazione all'impegno alla costituzione dell'organismo bilaterale nazionale di settore per la sicurezza, di cui all'art. 22, punto 4 del presente CCNL, le Parti confermano la volontà di costituire l'organismo bilaterale nazionale di settore con apposito regolamento istitutivo che formerà oggetto di accordo entro il 30 luglio 2020.

Letto, confermato e sottoscritto

Protocolli di sottoscrizione

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 7 novembre 2019, in Roma,

tra

UTILITALIA
ANFIDA
ANIGAS
ASSOGAS
IGAS

e

UGL - CHIMICI

Si concorda la sottoscrizione dell'accordo 7/11/2019 di rinnovo del CCNL del Settore Gas-Acqua 18 maggio 2017, nel testo di seguito allegato.

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2019 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2021.

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste nel relativo articolo contrattuale, le Parti si danno atto che le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali nonché gli istituti di nuova regolamentazione decorrono dalla data di scioglimento della riserva delle Parti.

Le Parti si danno atto che i richiami contenuti nel CCNL agli accordi interconfederali si intendono riferiti a quelli sottoscritti dalle rispettive Confederazioni.

Letto, confermato e sottoscritto.

UTILITALIA UGL - CHIMICI

ANFIDA

ANIGAS

ASSOGAS

IGAS

In data 14 luglio 2020, in Roma

tra

UTILITALIA, ANFIDA, ASSOGAS, ANIGAS, IGAS-Imprese gas

e

la O.S UGL Chimici, rappresentata dal Segretario Generale Luigi Ulgiati, dalla Segreteria Nazionale Michele Polizzi, Eliseo Fiorin, Enzo Valente, Maria Rita Arioli, Marco Fabrizio, Giancarlo Pompei, Aldo Marchionne, Sante Palladinelli, Fabrizio Rigoldi e dalla delegazione trattante e delle Segreterie Territoriali Vito, Bottalico, Raffaele Loddo, Francesco Cabras Agostino Pisano, Castellucci Michele, Franco Marrelli, Carmelo Giuffrida, Guido Petrucci, Luciano Liberati, Roberto Rallo, Sibilla Morgante, Stefano Crocetti, Massimiliano Zirpolo e con l'assistenza del Segretario Generale Confederale Francesco Paolo Capone

che si sono incontrate in modalità telematica,

con il presente Protocollo si concorda la sottoscrizione della stesura definitiva del CCNL 7 novembre 2019, il cui testo, debitamente sottoscritto in ogni sua pagina, viene allegato al presente verbale.

A tale proposito, nel confermare la volontà delle Parti di attenersi e dare piena applicazione agli Accordi Interconfederali 6 giugno 2013 (Confindustria – UGL) e 2 agosto 2013 (Confservizi - UGL) e al Testo Unico 10 gennaio 2014 (Confindustria – UGL) e 17 marzo 2014 (Confservizi – UGL), si conviene quanto segue:

1. Le associazioni datoriali riconoscono a UGL Chimici il diritto alla riscossione dei contributi sindacali mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore, secondo le modalità previste nell'apposito paragrafo dell'art. 8 del CCNL;

2. Avuto riguardo all'art. 7 ed all'art. 5 del CCNL, le strutture territoriali della UGL Chimici possono esercitare il ruolo di assistenza sindacale della R.S.U. nelle materie previste dal CCNL su richiesta della R.S.U. medesima;

3. Analogamente per i gruppi industriali – intendendosi qui per gruppo un complesso industriale di particolare importanza nell'ambito del settore, articolato in più unità produttive dislocate in più regioni, avente rilevante influenza nel settore in cui opera in quanto collegato alle esigenze di sviluppo dell'economia nazionale – le informazioni di cui all'art. 5, punto 2 possono essere rese dalla Direzione del gruppo alla Segreteria Nazionale di UGL Chimici sempre che la sua rappresentatività sia rilevante e comunque rilevata secondo i termini del TU del 10 gennaio

2014 (Confindustria – UGL) e 17 marzo 2014 (Confservizi – UGL);

4. Fatti salvi eventuali accordi aziendali in essere, in attuazione dell'art. 30 dello Statuto dei lavoratori e con riguardo all'art. 8 del CCNL vengono riconosciuti ai dirigenti degli organismi direttivi UGL Chimici fino a 36 ore trimestrali di permessi sindacali retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni; le parti si riservano di procedere alla indicazione del numero dei dirigenti provinciali e nazionali che potranno fruire di tali permessi in funzione delle diverse realtà delle unità produttive aziendali, fatto salvo il minimo di 1 dirigente ogni 300 o frazione di 300 addetti per unità produttiva. Per gli aspetti relativi alle modalità di richiesta e fruizione dei permessi di cui sopra di farà riferimento a quanto previsto nel relativo paragrafo dell'art. 8 del CCNL.

Le Parti si danno atto che i richiami contenuti nel testo del CCNL agli accordi interconfederali si intendono riferiti a quelli sottoscritti dalla Confederazione UGL sopra riportati al comma 1.

Fermo restando quanto sopra, le Parti firmatarie del presente verbale precisano che, ogniqualvolta nel testo contrattuale allegato si fa riferimento ad altri sindacati dei lavoratori, tale riferimento, in quanto compatibile, deve intendersi valido anche per la UGL chimici.

Letto, confermato e sottoscritto.

ANFIDA

UGL - CHIMICI

ANIGAS

ASSOGAS

IGAS

UTILITALIA

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 7 novembre 2019, in Roma,

tra

UTILITALIA
ANFIDA
ANIGAS
ASSOGAS
IGAS

e

CISAL-FEDERENERGIA

Si concorda la sottoscrizione dell'accordo 7/11/2019 di rinnovo del CCNL del Settore Gas-Acqua 18 maggio 2017, nel testo di seguito allegato.

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2019 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2021.

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste nel relativo articolo contrattuale, le Parti si danno atto che le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali nonché gli istituti di nuova regolamentazione decorrono dalla data di scioglimento della riserva delle Parti.

Le Parti si danno atto che i richiami contenuti nel CCNL agli accordi interconfederali si intendono riferiti a quelli sottoscritti dalle rispettive Confederazioni.

Letto, confermato e sottoscritto.

UTILITALIA CISAL - FEDERENERGIA

ANFIDA

ANIGAS

ASSOGAS

IGAS

In data 14 luglio 2020, in Roma

tra

UTILITALIA, ANFIDA, ASSOGAS, ANIGAS, IGAS-Imprese gas

e

la O.S. CISAL FEDERENERGIA rappresentata dal Segretario Generale Nazionale Massimo Blasi, dal Segretario Generale Vicario, Alessandro Rossi, dai Segretari Nazionali, Michele Rizzi, Maurizio Sartori, Giuseppe Coia, Giuseppe Romano, Vito Romano, dai componenti del Coordinamento Nazionale per il Ccnl: Antonio Miceli, Alberto Quadu, Alessandro Galassi, Andrea Grando, Angelo Petraroli, Antonio De Benedictis, Arcadi Turcolin, Claudio Pantanella, Claudio Pattaro, Enrico Batocchi, Costantino Sinibaldi, Humberto Novara, Fabio Tabacco, Federica Fiorini, Flavio Agostinelli, Francesco Peana, Francesco Paturzo, Francesco Tarsi, Francesco Ventura, Gianluca Colombino, Giorgio Perego, Giuseppe Fiumefreddo, Giuseppe Testa, Giuseppe Ceraolo, Gianfranco Del Gallo, Gaetano Fontana, Pierluigi Capuzzi, Giovanni Tresca, Giorgio Perego, Lorenzo Giannini, Mario D'Anna, Maria Teresa Pisu, Michele Forcolin, Paolo Paolini, Roberto Lupi, Salvatore Sanna, Silvano Rinieri.

che si sono incontrate in modalità telematica,

con il presente Protocollo si concorda la sottoscrizione della stesura definitiva del CCNL 7 novembre 2019, il cui testo, debitamente sottoscritto in ogni sua pagina, viene allegato al presente verbale.
A tale proposito, nel confermare la volontà delle Parti di attenersi e dare piena applicazione agli Accordi Interconfederali 18 giugno 2013 (Confindustria – CISAL) e 2 agosto 2013 (Confservizi - CISAL) e al Testo Unico 14 gennaio 2014 (Confindustria – CISAL) e 10 marzo 2014 (Confservizi – CISAL), si conviene quanto segue:

1. Le associazioni datoriali riconoscono a CISAL FederEnergia il diritto alla riscossione dei contributi sindacali mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore, secondo le modalità previste nell'apposito paragrafo dell'art. 8 del CCNL;

2. Avuto riguardo all'art. 7 ed all'art. 5 del CCNL, le strutture territoriali della CISAL FederEnergia possono esercitare il ruolo di assistenza sindacale della R.S.U. nelle materie previste dal CCNL su richiesta della R.S.U. medesima;

3. Analogamente per i gruppi industriali – intendendosi qui per gruppo un complesso industriale di particolare importanza nell'ambito del settore, articolato in

più unità produttive dislocate in più regioni, avente rilevante influenza nel settore in cui opera in quanto collegato alle esigenze di sviluppo dell'economia nazionale – le informazioni di cui all'art. 5, punto 2 possono essere rese dalla Direzione del gruppo alla Segreteria Nazionale di CISAL FederEnergia sempre che la sua rappresentatività sia rilevante e comunque rilevata secondo i termini del TU del 14 gennaio 2014 (Confindustria – CISAL) e 10 marzo 2014 (Confservizi – CISAL);

4. Fatti salvi eventuali accordi aziendali in essere, in attuazione dell'art. 30 dello Statuto dei lavoratori e con riguardo all'art. 8 del CCNL vengono riconosciuti ai dirigenti degli organismi direttivi CISAL FederEnergia fino a 36 ore trimestrali di permessi sindacali retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni; le parti si riservano di procedere alla indicazione del numero dei dirigenti provinciali e nazionali che potranno fruire di tali permessi in funzione delle diverse realtà delle unità produttive aziendali, fatto salvo il minimo di 1 dirigente ogni 300 o frazione di 300 addetti per unità produttiva. Per gli aspetti relativi alle modalità di richiesta e fruizione dei permessi di cui sopra di farà riferimento a quanto previsto nel relativo paragrafo dell'art. 8 del CCNL.

Le Parti si danno atto che i richiami contenuti nel testo del CCNL agli accordi interconfederali si intendono riferiti a quelli sottoscritti dalla Confederazione CISAL sopra riportati al comma 1.

Fermo restando quanto sopra, le Parti firmatarie del presente verbale precisano che, ogniqualvolta nel testo contrattuale allegato si fa riferimento ad altri sindacati dei lavoratori, tale riferimento, in quanto compatibile, deve intendersi valido anche per la CISAL FederEnergia.

Letto, confermato e sottoscritto.

ANFIDA

CISAL - FEDERENERGIA

ANIGAS

ASSOGAS

IGAS

UTILITALIA

Appendici

APPENDICE N. 1

VERBALE DI ACCORDO

In data 2 febbraio 2009, in Roma,

le Parti sottoscritte,

FEDERUTILITY[8]

e

OO.SS. FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL,

convengono quanto segue.

1. Il presente accordo disciplina la materia dei permessi sindacali spettanti alle OO.SS. stipulanti FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL nelle aziende associate alla data del 31 dicembre 2008 che applicano il CCNL gas-acqua 9 marzo 2007 (di seguito denominato "CCNL") e che risultano altresì aderenti alla Federgasacqua (oggi Federutility)[25] alla data di stipulazione del CCNL 1 marzo 2002, a valere per il periodo che va dal 1 gennaio 2009 alla data di scadenza del prossimo CCNL; a tali aziende, salvo sia diversamente espresso, vanno riferite tutte le clausole del presente accordo.

2. E' confermata l'applicazione alle aziende di cui al comma 1, con decorrenza 1 gennaio 2009, dell'intera disciplina prevista dall'art. 8 del CCNL, inclusa quella contenuta nel capoverso "Dirigenti organismi direttivi sindacali", fatte peraltro salve le deroghe e le decorrenze specifiche previste nei successivi commi nonché nelle Norme transitorie di attuazione del presente accordo.

3. Il monte ore aziendale annuale stabilito dal citato art. 8, capoverso "Dirigenti organismi direttivi sindacali", comma 1, è incrementato in favore dei dirigenti degli organismi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle OO.SS. FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL stipulanti il presente accordo, in misura pari ad 1 ora e mezza per dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione e comunque fino a 3 ore complessive per dipendente in forza alla

[8] Oggi UTILITALIA

data indicata, tenuto conto anche delle eventuali quote aggiuntive derivanti da precedenti accordi aziendali; la presente norma entra in vigore il 1 gennaio 2012.

4. In attuazione dell'art. 8, paragrafo Dirigenti organismi direttivi sindacali, comma 3, le OO.SS. nazionali stipulanti il presente accordo si impegnano a comunicare alla Federutility[8] entro il 30 novembre dell'anno precedente quello di riferimento la ripartizione tra le stesse del monte ore aziendale complessivo di cui al comma 3; la Federutility[8] provvede tempestivamente a trasmettere tale comunicazione alle associate interessate.

5. Nell'ambito del monte-ore aziendale come sopra determinato, per tutte le attività sindacali indicate nell'art. 8 del CCNL non può essere normalmente accordato allo stesso lavoratore, a titolo di permesso sindacale retribuito, più del 20% delle ore lavorabili nell'anno, quantificate queste ultime convenzionalmente in 1600 ore annue. E' tuttavia ammesso, nelle aziende o nei gruppi che occupano almeno 600 dipendenti, per casi particolari di lavoratori che ricoprano cariche di responsabilità negli organismi direttivi sindacali territoriali e/o nazionali che richiedono lo svolgimento di attività sindacale a tempo pieno e sempre entro i limiti della capienza del monte ore complessivo del livello aziendale, il godimento di permessi retribuiti in via continuativa da parte del singolo lavoratore per l'intero anno solare; i nominativi dei lavoratori aventi diritto sono segnalati all'azienda interessata dalla Segreteria territoriale/regionale della O.S. di appartenenza non oltre il 30 novembre dell'anno precedente quello di riferimento. Le OO.SS. si impegnano a non assegnare all'attività sindacale a tempo pieno per l'intero anno più di 1 lavoratore ogni 600 dipendenti della medesima azienda o gruppo di aziende, senza computo delle frazioni.

6. Salvo eventuali diverse intese aziendali, ai fini dell'applicazione del comma precedente è considerato gruppo di aziende l'insieme aziendale rinveniente dai processi di fusione/scissione di aziende di cui all'art. 2501 e s.s. del Codice Civile, con riferimento alle società controllate al 100% dalla società capogruppo. All'interno del gruppo come sopra inteso, le ore di permesso sindacale di cui al comma precedente vengono ripartite tra le aziende in proporzione al numero dei dipendenti delle stesse alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

7. E' altresì consentito, sempre entro il limite della capienza del monte ore annuo complessivo a livello aziendale, l'utilizzo da parte di lavoratori individuati dalla Segreteria territoriale/regionale della O.S. di appartenenza di permessi sindacali in misura superiore al 20% delle ore lavorabili di cui al precedente comma 5, per periodi comunque inferiori all'intero anno solare, con modalità di fruizione da concordarsi con la singola azienda almeno un mese prima dell'inizio dell'utilizzo effettivo del permesso.

8. Durante il godimento di permessi sindacali in via continuativa ai sensi dei commi precedenti il dipendente mantiene, ai sensi di legge e di contratto, il diritto alla conservazione del posto; allo stesso vengono corrisposte la retribuzione individuale e l'eventuale indennità sostitutiva della mensa; vengono inoltre corrisposte le sole indennità contrattualmente previste correlate alla professionalità espressa, con esclusione delle corresponsioni che compensano disagi o particolari modalità di prestazione e comunque delle indennità collegate all'effettiva presenza in servizio.

9. Durante il periodo di permesso sindacale continuativo gli interessati continuano altresì a fruire di tutti i trattamenti non connessi con la presenza in servizio.

10. Nei periodi di permesso sindacale continuativo si considerano contestualmente fruite le ferie spettanti per il medesimo periodo ed il mancato godimento di permessi e festività non dà diritto a compenso alcuno.

11. Le disposizioni previste dall'art. 8, capoverso "Dirigenti organismi direttivi sindacali", comma 6 del CCNL debbono intendersi nel senso che compete alle Segreterie territoriali/regionali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo l'onere di comunicare direttamente alle aziende entro il 30 novembre dell'anno precedente quello di riferimento i nominativi dei lavoratori che hanno diritto a fruire di permessi sindacali in quanto componenti degli organismi direttivi regionali e territoriali di cui all'art. 8 del CCNL.

Norme transitorie di attuazione

12. Al fine di realizzare l'adeguamento graduale delle situazioni aziendali precedentemente in atto per effetto delle norme del Protocollo 1 marzo 2002 alle disposizioni contenute nel presente accordo, si conviene quanto segue:

    a) dal 1 gennaio al 31 dicembre 2009:

    1. Il monte ore aziendale annuale stabilito dal citato art. 8, capoverso Dirigenti organismi direttivi sindacali, comma 1, è incrementato in favore dei dirigenti degli organismi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle OO.SS. FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL stipulanti il presente accordo, in misura pari a mezz'ora per dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione e comunque fino a 2 ore per dipendente in forza alla data indicata; si applicano i commi 2, 4 e 11 del presente accordo;
    2. il numero dei lavoratori che possono fruire di permessi sindacali continuativi per attività sindacale a tempo pieno è pari n. 30 lavoratori in permesso sindacale retribuito in via continuativa individuati nominativamente dalle

OO.SS. di appartenenza come da corrispondenza allegata; agli stessi si applica il trattamento stabilito dai commi 8-9-10 del presente accordo.

3. in via transitoria ed eccezionale, per il periodo indicato alla lettera a), continua ad essere applicata la disciplina di cui all'art. 59, ultimo comma CCNL 17.11.95, avendo riguardo al numero dei dipendenti in servizio presso le aziende di cui al comma 1 del presente accordo alla data del 31 dicembre 2008.

b) dal 1 gennaio 2010 al 31 dicembre 2010:

1. il monte ore aziendale annuale stabilito dal citato art. 8, capoverso Dirigenti organismi direttivi sindacali, comma 1, è incrementato in favore dei dirigenti degli organismi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle OO.SS. FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL stipulanti il presente accordo, in misura pari a mezz'ora per dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione e comunque fino a 2 ore per dipendente in forza alla data indicata; si applicano altresì i commi 3, 4 e 11 del presente accordo;
2. il numero dei lavoratori che possono fruire di permessi sindacali continuativi per attività sindacale a tempo pieno passa a 27 lavoratori complessivi, individuati nominativamente dalle OO.SS. di appartenenza e comunicati alla Federutility[8] entro il 30 novembre 2009; agli stessi si applica il trattamento stabilito dai commi 8-9-10 del presente accordo;
3. in via transitoria ed eccezionale, per il periodo indicato alla lettera b), continua ad essere applicata anche la disciplina di cui all'art. 59, ultimo comma CCNL 17.11.95, avendo riguardo al numero dei dipendenti in servizio presso le aziende di cui al comma 1 del presente accordo alla data del 31 dicembre 2009.

c) dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2011:

1. il monte ore aziendale annuale stabilito dal citato art. 8, capoverso Dirigenti organismi direttivi sindacali, comma 1, è incrementato in favore dei dirigenti degli organismi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle OO.SS. FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL stipulanti il presente accordo, in misura pari a mezz'ora per dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione e comunque fino a 2 ore per dipendente in forza alla data indicata; si applicano altresì i commi 3,4 e 11 del presente accordo;
2. il numero dei lavoratori che possono fruire di permessi sindacali continuativi per attività sindacale a tempo pieno passa a 24 lavoratori complessivi, individuati nominativamente dalle OO.SS. di appartenenza e comunicati alla Federutility[25] entro il 30 novembre 2010; agli stessi si applica il tratta-

mento stabilito dai commi 8-9-10 del presente accordo;

3. in via transitoria ed eccezionale, per il periodo indicato alla lettera b), continua ad essere applicata anche la disciplina di cui all'art. 59, ultimo comma CCNL 17.11.95, avendo riguardo al numero dei dipendenti in servizio presso le aziende di cui al comma 1 del presente accordo alla data del 31 dicembre 2010.

d) dal 1 gennaio 2012, si applica esclusivamente la normativa di cui all'art. 8 del CCNL 9 marzo 2007 come integrata dal presente accordo, commi da 1 a 11, a tutte le aziende indicate nel comma 1 del medesimo.

13. Le comunicazioni previste ai precedenti punti b) e c) sub 2 possono, su richiesta delle OO.SS. stipulanti il presente accordo, essere rese nel corso di un incontro di eventuale monitoraggio dello stato di applicazione della presente intesa.

14. Le Parti sono impegnate a valutare le condizioni in atto in materia di permessi e agibilità sindacali alla scadenza del presente accordo al fine di definire una eventuale nuova normativa unica di settore.

CGIL FILCEM — FEMCA CISL — UILCEM

Prot. 186 Roma, 27 FEBBRAIO 2009

Spett.le
Federutility
Alla c.a. *Orfeo Gozzi*
Paola Giuliani

oggetto: 1. ripartizione permessi sindacali aziendali
2. lavoratori in permesso sindacale continuativo

In relazione all'accordo 2 febbraio 2009 le scriventi comunicano ai sensi del punto 4 la ripartizione del monte ore aziendale dei permessi sindacali di cui ai commi 3 e ai punti a1), b1), c1) e d) delle norme transitorie, secondo il seguente schema:

2009	2010	2011	2012
2 ore	2 ore	2 ore	3 ore

a) il 50% viene ripartito in forma paritetica tra le OOSS che hanno stipulato l'accordo, presenti in azienda;

b) il restante 50% viene ripartito in proporzione agli iscritti presenti in azienda delle stesse OOSS stipulanti.

Vi precisiamo inoltre che eventuali quantità di spettanza ad una delle OOSS stipulanti non utilizzate, previa specifica comunicazione unitaria delle strutture interessate, potranno essere fruite da altra OOSS stipulante.

Protocollo Federutility
n. 09-0000371 del 27/02/09
I. (ENTRATA)

In riferimento al numero di lavoratori in permesso sindacale continuativo di cui ai punti a2), b2),c2) delle norme transitorie, vi precisiamo che ogni singola OOSS firmataria provvederà, nei termini previsti dall'accordo, a dare comunicazione dei rientri che riguarderanno i propri dirigenti, secondo il seguente schema:

2009	2010	2011
n°2 filcem	n°1 filcem	n°2 filcem
	n°1 femca	n°1 femca
	n°1 uilcem	

Fatto salvo quanto sopra precisato in relazione ai 2 lavoratori FILCEM che rientreranno nel 2009, devono intendersi confermati i lavoratori già destinati all'attività sindacale a tempo pieno per l'anno 2008.

Le Segreterie Nazionali

FILCEM-CGIL	FEMCA-CISL	UILCEM-UIL
Valeri	Bertone	D'Antonio

FILCEM – CGIL
tel.06.46200924 – fax 06.4824246

FEMCA – CISL
tel.06.83034415/3 – fax 06.83034414

UILCEM – UIL
tel. 06.83034305 – fax 06.83034307

APPENDICE N. 2

ACCORDO IN TEMA DI FONDO DI PREVIDENZA PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE AZIENDE PRIVATE DEL GAS

Dichiarazione ANIGAS/CONFINDUSTRIA ENERGIA

Premesso che:

- la legislazione vigente in materia di previdenza obbligatoria prevede il superamento, anche per le gestioni sostitutive dell'INPS, del criterio "retributivo" di determinazione della pensione e la sua sostituzione con il criterio "contributivo" che valorizza la contribuzione dell'individuo nell'arco della complessiva durata del rapporto di lavoro;

- la legislazione in materia di fondi di previdenza complementare prevede, a sua volta, che i fondi di categoria possano essere istituiti esclusivamente in regime di contribuzione definita, per cui non sono conformi al modello legislativo i fondi che assicurano una prestazione commisurata al livello del reddito raggiunto al momento del pensionamento ovvero con riferimento a quello del trattamento pensionistico obbligatorio;

- il fondo gas non è coerente con le disposizioni legislative vigenti, sia per il criterio di determinazione delle prestazioni sia per il regime del finanziamento a ripartizione;

- il calcolo delle pensioni con il sistema misto o solo contributivo determinerà inevitabilmente uno squilibrio patrimoniale del Fondo Gas;

- la mobilità intra ed extra aziendale dei dipendenti trasferibili in attività diversa dalla distribuzione gas pregiudica le prestazioni del fondo gas;

- l'approssimarsi delle gare per ambito territoriale, relative all'affidamento del servizio di distribuzione gas, rende fortemente critico il prevedibile passaggio di risorse tra le aziende che versano il contributo al fondo gas e quelle "ex municipalizzate" che non lo versano avendo da tempo avviato la previdenza complementare, tenendo anche conto delle disposizioni ministeriali a tutela dell'occupazione del settore della distribuzione gas in attuazione dell'art. 28, comma 6, del D. Lgs. n. 164/2000;

- le Associazioni Imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali, con l'accordo sindacale del 22 giugno 2005, hanno condiviso la necessità del superamento del fondo gas e del potenziamento della previdenza complementare negoziale a capitalizzazione di settore;

- le parti, nel medesimo accordo, si impegnavano a rincontrarsi per esaminare le eventuali osservazioni e valutazioni attuariali dell'INPS o del Ministero del Lavoro circa i criteri proposti di soppressione del fondo gas;

- il 25 marzo 2010, l'INPS ha anticipato le valutazioni attuariali che indicano la non sostenibilità dei criteri proposti dalle parti sulla base del patrimonio dello stesso fondo in quanto quest'ultimo non sarebbe neanche sufficiente a garantire le prestazioni degli attuali pensionati: anticipazioni confermate dalla Nota Tecnica INPS del Coordinamento Generale attuariale del 10 agosto 2010;

le Parti convengono sui seguenti nuovi criteri di superamento del fondo gas, in sostituzione di quelli contenuti nell'accordo sindacale del 22 giugno 2005, che sottopongono all'attenzione del Ministero del Lavoro e del Legislatore per avere la conferma della loro validità e per l'adozione dei provvedimenti legislativi necessari.

Dichiarazione ASSOGAS/FEDERESTRATTIVA

Considerato che:

- la legislazione vigente prevede l'esistenza del fondo gas, stabilendone con esattezza i criteri e la quantità di contribuzione;

- il Ministero del Lavoro e l'INPS hanno imposto criteri di contribuzione di molto eccedenti quanto previsto dalla Legge;

- il fondo gas è in fase di abolizione.

Le Parti si attiveranno per:

- conoscere gli esatti ammontare di contribuzioni al fondo avvenuti nel corso degli anni, e verificarne le eccedenze rispetto a quanto previsto dalla Legge;

- porre in essere azioni presso il Ministero del Lavoro, l'INPS, ed altre entità pubbliche per individuare le forme in cui le eccedenze di contribuzione vengano restituite alle aziende, ovvero devolute a beneficio di tipo pensionistico per i lavoratori iscritti al fondo gas.

Le aziende corrisponderanno, a titolo di liberalità, ai lavoratori iscritti al fondo alla data di chiusura del medesimo gli importi come di seguito specificati.

Tutto ciò premesso si concorda quanto segue:

Criteri di superamento del fondo gas

1. Il Fondo integrativo dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, a favore del personale dipendente dalle aziende private del gas, è soppresso in concomitanza con il completamento dell'iter normativo dei decreti in materia di distribuzione gas tra i quali quello in materia di tutela dell'occupazione del settore e comunque entro e non oltre il 1 gennaio 2012.

2. Con la soppressione del fondo gas si determina conseguentemente la contestuale cessazione dell'obbligo di versamento del contributo dovuto al Fondo da parte delle aziende.

3. Dalla stessa data è istituita presso l'INPS la Gestione ad esaurimento del soppresso Fondo, alla quale restano acquisiti il patrimonio mobiliare ed immobiliare e la riserva di legge. Alla stessa gestione saranno inoltre imputate le somme che, a qualsiasi titolo, risulteranno a credito e a debito.

4. Gli oneri relativi ai trattamenti pensionistici integrativi in essere, alla data di soppressione del fondo, restano a carico della Gestione ad esaurimento.

5. I lavoratori in servizio iscritti al Fondo alla data di soppressione del fondo non matureranno alcun diritto al trattamento pensionistico integrativo.

Previdenza complementare

Dal mese successivo alla data di soppressione del fondo, per i lavoratori dipendenti dalle aziende del settore del gas aderenti alle Associazioni stipulanti il presente accordo, viene istituita la previdenza complementare.

Le contribuzioni da calcolarsi sulla retribuzione utile per il TFR vengono fissate come segue:

Decorrenze	a carico dipendente	a carico azienda
dal mese successivo alla chiusura del fondo gas	x,xx% (*)	1,00%
Dal 1.10.2012 o dopo 9 mesi dalla chiusura del fondo gas se successiva al 31.12.2011	x,xx% (*)	1,55%

(*) Sarà successivamente comunicato dalle OO.SS. in modo unitario entro il 10.03.11
Gestione lavoratori in servizio iscritti al fondo gas alla data di soppressione dello stesso

1. Anche solo per consentire di beneficiare di quanto previsto nei punti successivi, i lavoratori si iscriveranno al fondo complementare di riferimento del settore "Fondenergia" o ad altro contrattualmente previsto.

2. Le Parti hanno individuato la soluzione idonea a rispondere sia alle aspettative dei lavoratori, sia alle compatibilità dei costi aziendali.

3. Per ciascun lavoratore iscritto al fondo gas alla data della sua soppressione sarà calcolato un importo come segue:

   imponibile fondo gas 2010 x numero anni o frazione di anno di iscrizione al fondo gas x 1%;

4. Il suddetto importo sarà accreditato attraverso una rateizzazione in 240 quote mensili di uguale misura che saranno versate dall'azienda nella posizione individuale del fondo di previdenza complementare di riferimento a decorrere dal mese successivo alla soppressione del fondo gas.

5. Al compimento del 5°, 10° e 15° anno dall'inizio della rateizzazione, gli importi residui non ancora accreditati saranno maggiorati nella misura del 10%. Si precisa che tali maggiorazioni includono forfetariamente interessi e rivalutazioni.

6. In tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro, l'importo residuale sarà accreditato al fondo complementare in un'unica soluzione. Si precisa che, anche nei casi di cessazione del rapporto di lavoro con passaggio dei lavoratori a seguito di gara, l'accredito degli importi residui al fondo di previdenza complementare sarà a carico dell'azienda cedente.

7. Nel solo caso di cessazione del rapporto di lavoro per pensionamento durante i primi 5 anni di rateizzazione, l'importo residuale sarà rivalutato nella misura del 30%.

8. Le norme previste si applicano anche ai lavoratori che risultano in prosecuzione volontaria della contribuzione al fondo gas alla data della sua soppressione.

9. Nei casi di cessione parziale o totale dell'azienda, di sua trasformazione, di altre operazioni sulla struttura dell'assetto societario che comunque comportino la prosecuzione del rapporto di lavoro e nel caso di passaggio diretto nell'ambito dello stesso gruppo, l'importo individuale residuo sarà liquidato al fondo di previdenza complementare dall'azienda subentrante con le stesse modalità previste ai punti precedenti 3, 4, 5, 6, 7.

10. La soluzione individuata tra le parti, per compensare le aspettative degli iscritti

al fondo gas, è equiparabile ad un versamento alla previdenza complementare operato negli anni precedenti. Ne consegue che i trattamenti fiscale, contributivo e normativo debbano essere opportunamente adattati. In particolare:

- sarà considerata come anzianità convenzionale di iscrizione al fondo complementare quella di iscrizione al fondo gas con il limite invalicabile del 1993, anno di disciplina delle forme pensionistiche complementari;
- conseguentemente, nei casi di cessazione del rapporto di lavoro, si applicheranno agli eventuali importi eccedenti i 5.164,57 euro gli stessi trattamenti fiscali e previdenziali previsti al di sotto della predetta soglia;

Le Parti stipulanti ribadiscono la necessità che vengano evidenziate alle competenti autorità le ragioni in base alle quali si ritiene che debbano essere inseriti nella gestione ad esaurimento del fondo gas di cui al punto 3 dei criteri di superamento anche i lavoratori che, alla data di chiusura del medesimo, si trovino nelle seguenti condizioni:

- lavoratori collocati in mobilità iscritti al fondo e che raggiungeranno entro il termine della stessa i requisiti per la pensione;

- lavoratori che avendo maturato i requisiti per la pensione sono in attesa dell'apertura della finestra di accesso.

Il primo caso rientra nella prassi costante che cristallizza il diritto sulla base delle disposizioni in vigore al momento dell'accesso alla mobilità. Nel secondo, siamo in presenza di un evidente caso di diritto acquisito i cui soli effetti sono dilazionati nel tempo.

L'inclusione di tali lavoratori nella gestione ad esaurimento del fondo gas esclude l'applicazione di quanto previsto al punto 3 di pag. 3.

Roma, 10 febbraio 2011

ANIGAS/CONFINDUSTRIA ENERGIA FILCTEM

FEMCA
UILCEM

VERBALE DI ACCORDO

Con riferimento all'accordo sottoscritto in data 10 febbraio 2011, nel caso in cui il legislatore non accolga la richiesta delle parti di inserire nella gestione ad esaurimento del fondo gas di cui al punto 3 dei criteri di superamento anche i lavoratori che, alla data di chiusura del medesimo, si trovino nelle seguenti condizioni:

lavoratori collocati in mobilità iscritti al fondo e che raggiungeranno entro il termine della stessa i requisiti per la pensione;

lavoratori che avendo maturato i requisiti per la pensione sono in attesa dell'apertura della finestra di accesso;

le Parti convengono che ai predetti lavoratori si riconosca, al momento del pensionamento, l'importo di cui al punto 3 pagina 3 dell'accordo 10 febbraio 2011 in un'unica soluzione maggiorato del 45%. Tale maggiorazione sostituisce quanto previsto al punto 7 del medesimo accordo.

Roma, 10 febbraio 2011

ANIGAS/CONFINDUSTRIA ENERGIA	FILCTEM FEMCA UILCEM

VERBALE DI ACCORDO

INTEGRAZIONE ACCORDO 10 FEBBRAIO 2011 IN TEMA DI FONDO DI PREVIDENZA PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE AZIENDE PRIVATE DEL GAS

In data 26 giugno 2014 in Roma presso il Ministero dello Sviluppo Economico si sono incontrati, ASSOGAS, IGAS (ex FEDERESTRATTIVA), ANIGAS/CONFINDUSTRIA ENERGIA e le OO. SS. Nazionali FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL

Premesso che

In linea con gli impegni assunti in occasione della firma dell'Accordo del 10 febbraio 2011, le Associazioni Imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali, al fine di individuare un percorso condiviso con le competenti Istituzioni in ordine ai corretti criteri da seguire per poter procedere con idoneo provvedimento legislativo alla soppressione del Fondo di previdenza in esame, hanno promosso l'avvio di un confronto in sede istituzionale al fine di esaminare e recepire le osservazioni e le valutazioni di carattere giuridico e di natura statistico attuariale fornite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dall'INPS.

Le Parti firmatarie del presente Accordo attendono di conoscere, in base ai citati criteri di calcolo attuariale, le basi di calcolo, l'ammontare, le modalità di pagamento e la relativa tempistica delle somme a carico delle aziende per la chiusura del Fondo gas, in esito alla quale conoscenza ed approvazione renderanno esplicitamente l'accordo valido ed efficace.

Nel corso degli incontri promossi dal Ministero dello Sviluppo Economico, tenutisi in data 4 febbraio 2014 e 7 maggio 2014, sono emersi elementi qualificanti in ordine agli ulteriori criteri individuati per tutelare quei lavoratori che al momento della soppressione del Fondo Gas espressamente sceglieranno di non aderire, e quindi di non conferire i contributi, ad un fondo di previdenza complementare.

Le Associazioni Imprenditoriali e le OO.SS. firmatarie della presente intesa in funzione della prevista chiusura del Fondo Gas al 31 dicembre 2014, concordano di integrare l'Accordo del 10 febbraio 2011 - i cui contenuti e criteri rimangano confermati nella loro interezza - con quanto espressamente previsto con il presente Verbale.

INTEGRAZIONE CRITERI DI SUPERAMENTO DEL FONDO GAS
Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

- ***Previdenza complementare***
  Le Parti confermano la validità, nella sua interezza di quanto previsto nell'Accordo del 10 febbraio 2011 in ordine ai criteri da adottare per tutelare i lavoratori che opteranno per la previdenza complementare.

  Tenuto conto di quanto evidenziato dall'INPS in merito al fabbisogno economico previsto per la copertura delle pensioni in essere, tenuto altresì conto che non si ha ancora la certezza degli importi suddetti, le Parti convengono comunque quanto segue: dal mese successivo alla data di soppressione del Fondo, per i lavoratori dipendenti dalle aziende del settore del gas aderenti alle Associazioni stipulanti il presente Accordo integrativo, viene confermata l'istituzione della previdenza complementare; le tempistiche, a causa del maggior onere previsto a carico delle Aziende per la chiusura del Fondo Gas, vengono aggiornate come segue:

Decorrenze	% a carico del dipendente	% a carico dell'Azienda
Dal 1 gennaio 2015	0	1,00%
Dal 1 gennaio 2018	1 %	1,55 %

L'imponibile Fondo Gas preso a riferimento sarà quello del 2014 in luogo di quello 2010 previsto nell'Accordo del 10 febbraio 2011.

- ***Criteri gestione lavoratori che non aderiranno ad alcun strumento di previdenza complementare***
  Con riferimento al punto 1 del paragrafo "*Gestione lavoratori in servizio iscritti al Fondo Gas alla data di soppressione dello stesso*" si prevede la possibilità di conferire al fondo complementare le somme previste dal suddetto paragrafo, escludendo l'obbligo del conferimento del TFR.

  Per quei lavoratori che sceglieranno espressamente di non aderire, neppure con le modalità previste al punto di cui sopra, e quindi di non conferire i contributi ad un fondo di previdenza complementare, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, a qualunque titolo essa avvenga, verrà erogato l'intero importo calcolato secondo le modalità previste nell'Accordo del 2011 al paragrafo "*Gestione lavoratori in servizio iscritti al Fondo Gas alla data di soppressione dello stesso*" fermo restando l'invarianza degli oneri a carico delle Aziende.

Nel caso in cui il lavoratore medesimo volesse aderire alla previdenza complementare in data successiva alla chiusura del Fondo Gas verranno liquidate le somme maturate fino a quel momento secondo le modalità di cui sopra, comunque all'atto di risoluzione del rapporto di lavoro; dal mese successivo a detta adesione inizieranno i versamenti della quota rimanente nella posizione individuale del prescelto fondo di previdenza complementare così come previsto dall'Accordo del 10 febbraio 2011.

- ***Valutazione degli oneri a carico delle Aziende***
  Le Parti inoltre convengono sull'opportunità che in occasione dei Bandi di gara si tenga conto degli oneri che le Società "cedenti" dovranno sostenere in funzione di quanto previsto dal presente Accordo e dal provvedimento legislativo che verrà emanato.

  Conseguentemente, le Parti firmatarie del presente Accordo, invitano il MiSE a tenerne conto nelle LINEE GUIDA dei Bandi di gara.

ANIGAS/CONFINDUSTRIA ENERGIA	FILCTEM CGIL
ASSOGAS	FEMCA CISL
IGAS (ex FEDERESTRATTIVA)	UILTEC UIL

DICHIARAZIONE DEL MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

Con riferimento alla integrazione dell'Accordo del 10 febbraio 2011 in tema di previdenza per il personale dipendente dalle aziende private del gas (Fondo Gas), firmata in data odierna da CONFINDUSTRIA ENERGIA,, ANIGAS, ASSOGAS, IGAS Imprese Gas (ex FEDERESTRATTIVA), OO.SS. Nazionali FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, il Ministero dello Sviluppo Economico valuta positivamente l'impegno delle Parti che si inserisce nel percorso avviato in sede istituzionale.

La necessità di procedere con detta integrazione, è scaturita dalle valutazioni e dalle indicazioni pervenute dalle preposte Istituzioni nel corso dei confronti tenutisi presso il MiSE in data 4 febbraio 2014 e 7 maggio 2014.

Il Ministero dello Sviluppo Economico, nel prendere atto della intesa raggiunta da tutte le Parti, sottolinea la importanza dell'Accordo e precisa che con tale Atto sono stati individuati meccanismi di tutela dell'intera platea dei lavoratori.

Roma, 26 giugno 2014

p. MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

.....

Photo: Pixeljoy
Bolle di gas metano intrappolate nel lago delle Montagne di Altai - Siberia.