CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per il settore gas-acqua

10 Febbraio 2011

Testo Unico a cura delle Associazioni datoriali

ANFIDA

ANIGAS
CONFINDUSTRIA ENERGIA

ASSOGAS

FEDERESTRATTIVA

FederUtility

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per il settore gas-acqua

10 Febbraio 2011

Testo Unico a cura delle Associazioni datoriali

ANFIDA

ANIGAS
CONFINDUSTRIA ENERGIA

ASSOGAS

FEDERESTRATTIVA

FederUtility

INDICE

IPOTESI DI ACCORDO 5

CAPITOLO I
IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO - NORME GENERALI 6
Art. 1 - Campo di applicazione del contratto 6
Art. 2 - Decorrenza e durata 6
Art. 3 - Inscindibilità ed incumulabilità del contratto - Successione dei contratti 7

CAPITOLO II
LIVELLI DI CONTRATTAZIONE, SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI
E DIRITTI SINDACALI 8
Art. 4 - Assetti contrattuali 8
Art. 5 - Relazioni industriali 10
Art. 6 - Appalti 13
Art. 7 - Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) 14
Art. 8 - Diritti sindacali 17
Art. 9 - Contrattazione di 2° livello: premio di risultato 21

CAPITOLO III
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - MERCATO DEL LAVORO 24
Art. 10 - Assunzione del personale 24
Art. 11 - Periodo di prova 25
Art. 12 - Contratto di lavoro a tempo parziale 25
Art. 13 - Apprendistato professionalizzante 28
Art. 14 - Contratto di lavoro a tempo determinato 41
Art. 14 bis - Contratto di inserimento 42
Art. 15 - Telelavoro 45
Art. 16 - Contratto di lavoro ripartito 48
Art. 17 - Somministrazione a tempo determinato 49

CAPITOLO IV
CLASSIFICAZIONE, MOBILITÀ E FORMAZIONE PROFESSIONALE 51
Art. 18 - Classificazione e mobilità del personale 51
Art. 19 - Mutamento mansioni 68
Art. 20 - Formazione professionale 69

CAPITOLO V
NORME DISCIPLINARI 71
Art. 21 - Provvedimenti disciplinari 71

CAPITOLO VI
AMBIENTE DI LAVORO 77
Art. 22 - Salute e sicurezza 77

CAPITOLO VII
ORARI DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITÀ 83
Art. 23 - Orario di lavoro 83
Art. 24 - Lavoro in turno 87
Art. 25 - Servizio di reperibilità - Servizio di pronto intervento 91
Art. 26 - Lavoro notturno 92
Art. 27 - Prestazioni oltre il normale orario di lavoro (Lavoro straordinario) 93
Art. 28 - Ferie 95
Art. 29 - Riposo settimanale e giorni festivi 97

CAPITOLO VIII
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO 99
Art. 30 - Assenze, permessi, congedo matrimoniale e aspettativa 99
Art. 31 - Studenti lavoratori 100
Art. 32 - Trattamento di malattia ed infortunio 101
Art. 33 - Assicurazione infortuni 103
Art. 34 - Tutela della maternità 104
Art. 35 - Servizio militare 105

CAPITOLO IX
TRATTAMENTO ECONOMICO 106
Art. 36 - Retribuzione: definizioni e calcolo 106
Art. 37 - Minimi della retribuzione ed indennità di contingenza 107
Art. 38 - Aumenti periodici di anzianità 108
Art. 39 - Mensilità aggiuntive 108
Art. 40 - Mense aziendali 109
Art. 41 - Quadri: indennità di funzione ed assistenza legale 109
Art. 42 - Indennità maneggio denaro 110
Art. 43 - Indennità varie 110
Art. 44 - Rimborso spese per testimonianze 111
Art. 45 - Trattamento di trasferta 111
Art. 46 - Trasferimento 111
Art. 47 - Provvidenze varie: tempo libero 112

CAPITOLO X
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ED ISTITUTI COLLEGATI 114
Art. 48 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni 114
Art. 49 - Trattamento di fine rapporto (TFR) 115
Art. 50 - Regolamento per erogazione di anticipazioni TFR 116

CAPITOLO XI
AZIONI POSITIVE E NORME DI CARATTERE SOCIALE 123
Art. 51 - Pari opportunità 123
Art. 52 - Azioni sociali 124

CAPITOLO XII
NORME DI AMMINISTRAZIONE DEL CONTRATTO 129
Art. 53 - Vertenze individuali 129

ALLEGATI
1. Protocollo sull'assistenza sanitaria integrativa 132
2. Protocollo sulla tutela occupazionale nei processi di trasformazione dei settori gas e acqua 133
3. Protocollo sulla previdenza complementare 135
4. Norma transitoria Assogas/ Federestrattiva 136
5. Verbale di accordo 10 febbraio 2011 137
6. Protocollo 1 marzo 2002 sull'applicazione delle leggi n. 146/90 e n. 53/00 143

APPENDICI
1. Protocollo 3 aprile 2003 sulle indennità varie 146
2. Accordo in tema di fondo di previdenza per il personale dipendente delle aziende private del gas 148
3. Verbale di accordo Federestrattiva ed Assogas 154

PROTOCOLLI DI SOTTOSCRIZIONE
1. Verbale di accordo UGL Chimici 10 febbraio 2011 156
2. Verbale di accordo CISAL FederEnergia 17 febbraio 2011 158

ACCORDI INTERCONFEDERALI
1. Accordo certificati malattia Confidustria 20 luglio 2011 162
2. Accordo certificati malattia Confservizi 11 aprile 2012 164
3. Accordo interconfederale apprendistato 18 aprile 2012 166
4. Accordo interconfederale apprendistato 24 aprile 2012 175

Note 184

Il giorno 10 febbraio 2011, in Roma,

tra

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

l'Associazione Nazionale Industriali Gas (ANIGAS) rappresentata dal Presidente Bruno Tani, assistita da Confindustria Energia rappresentata da Alfredo Pasquali, Daniele Evaristo e dalla delegazione trattante costituita da Fabrizio Cuccovillo, Marco De Giorgi, Enrico Giola, Danilo Perini, Fabrizio Proietti;

l'ASSOGAS - Associazione Nazionale Industriali Privati Gas e Servizi collaterali, rappresentata dal Presidente Stefano Bolla, dal capo della delegazione sindacale Domenico Zuccari e dalla delegazione sindacale composta da Roberto Malenotti ed Annalisa Pinotti, assistita da Sergio Sala e Giuseppe Venditti,

la FEDERESTRATTIVA, rappresentata dal Presidente Giordano Serena, con la partecipazione della delegazione aziendale composta da Giorgio Colombo, Stefano Giudici e Roberto Bertuzzi, assistita dal Segretario Generale Giuseppe Venditti,

e la Federazione delle Imprese energetiche e idriche (FederUtility) rappresentata dal Presidente Roberto Bazzano, dal Direttore Generale Adolfo Spaziani, dal Direttore Area Lavoro e Relazioni Industriali Paola Giuliani e dalla delegazione trattante composta da Antonio Andreotti, Antonio Breschi, Nunzia Bauco, Tiziana Buonfiglio, Giancarlo Campri, Nicola De Iorio Frisari, Giovanni Gardini, Orfeo Gozzi, Alessandro Moriani, Giampietro Penzo, Enea Zanfagna, con la collaborazione di Massimiliano Moratto

e

la Filctem CGIL .....

la Femca CISL .....

la Uilcem UIL .....

è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro di rinnovo del CCNL Settore Gas-Acqua 9 marzo 2007.

CAPITOLO I
IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

- Art. 1 -
CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro tra le aziende che gestiscono i servizi relativi alla distribuzione ed alla vendita del gas, 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 FEDERESTRATTIVA/ASSOGAS ed alle attività di gestione calore esercitate dalle aziende attualmente aderenti alla FEDERUTILITY.

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

- Art. 2 -
DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha durata triennale e decorre dal 1 gennaio 2010 al 31 dicembre 2012.

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.

In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

- 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.

Le parti a livello aziendale sono impegnate a rinegoziare le norme derivanti dalla contrattazione collettiva aziendale aventi ad oggetto materie ed istituti disciplinati dal presente CCNL e comunque in contrasto con lo stesso.

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.

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.

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.

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 – individuati sulla base di apposito rinvio del CCNL - diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri dell'altro livello di negoziazione.

La contrattazione aziendale a contenuto economico ha la funzione di definire una erogazione variabile collegata ad incrementi di redditività, produttività e qualità; la relativa disciplina è contenuta nell'art. 9 del presente contratto.

Gli accordi aziendali di cui al comma precedente 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.

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 tre 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 quattro 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.LL. 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 -
RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti stipulanti, intendendosi per tali da un lato le singole Associazioni datoriali e dall'altro le OO.SS.LL., 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.LL. 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.

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;

- 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.

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 stabiliti 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 e 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 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.LL. 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 cod. civ..

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.)[1]

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 eletti o designati 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 eletto o designato 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 le funzioni di contrattazione e le altre forme di intervento nei confronti dell'azienda attribuite dai singoli articoli contrattuali quali, ad esempio, l'art. 9 (premio di risultato), l'art. 23 (orario di lavoro), l'art. 3 (inscindibilità ed incumulabilità del contratto - successione dei contratti), l'art. 27 (prestazioni oltre il normale orario di lavoro), gli artt. da 12 a 17 (mercato del lavoro), l'art. 40 (mense aziendali), ecc.

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. o dal Comitato Esecutivo della stessa.

Le norme relative alla costituzione ed alla disciplina delle rappresentanza sindacali unitarie sono contenute, per le Aziende aderenti alla CONFINDUSTRIA, nell'accordo interconfederale 20.12.93 e per le Aziende aderenti alla FEDERUTILITY nell'accordo

[1] cfr. per la relativa materia la Legge 20 maggio 1970, n. 300.

interconfederale 29.9.94 e nel Regolamento ad esso allegato, 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[2] 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 al punto 1, comma secondo della prima parte del citato accordo interconfederale 20.12.93, per le aziende aderenti alla CONFINDUSTRIA, ovvero del punto 1, comma 3 dell'accordo interconfederale 29.9.94, per le aziende aderenti alla FEDERUTILITY.

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

nelle aziende/unità produttive ([3]) che occupano da 16 a 70 dipendenti: 3

nelle aziende/unità produttive ([3]) che occupano da 71 a 140 dipendenti: 4

nelle aziende/unità produttive ([3]) 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 istituito 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; tale Comitato ha la funzione di coordinare le attività

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

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 o designati 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.

Norma Transitoria

Le R.S.U. in essere al momento della stipula del presente CCNL restano in carica nella loro attuale composizione numerica fino alla loro naturale scadenza.

Norme particolari per le aziende associate alla FEDERUTILITY

Nelle aziende associate alla FEDERUTILITY, in attuazione del punto 1, secondo comma dell'accordo interconfederale 29.9.94, 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. di cui all'accordo interconfederale 29.9.94 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: 5

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.

- Art. 8 -
DIRITTI SINDACALI[4]

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.

[4] cfr. per le relative materie la Legge 20 maggio 1970, n. 300

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.

Dirigenti organismi direttivi sindacali[a]

I lavoratori componenti gli 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. 6, comma 1 del decreto legislativo n. 61/2000, come modificato dal decreto legislativo n. 100/2001.

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 as-

segnati 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 gli 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 gli 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, la R.S.U. e le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL hanno 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 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; 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.

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 preav-

viso di almeno 48 ore.

Tre delle dodici suddette ore annue possono essere indette anche dalle strutture sindacali delle OO. SS. stipulanti il CCNL, singolarmente o congiuntamente.

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[b]; 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

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 una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività**,** efficienza e qualità, 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 e qualità; 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, 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.

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.

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, le`Parti intendono concordare linee guida che propongano modelli di premio adottabili dalle aziende del settore in funzione delle proprie esigenze concrete, con particolare riguardo alle aziende che occupano meno di 200 dipendenti.

Viene pertanto istituita una Commissione di lavoro paritetica, con l'incarico di elaborare e proporre alle parti stipulanti le suddette linee guida entro e non oltre il 29 febbraio 2012; le suddette linee guida costituiranno parte integrante del presente CCNL.

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:

1. Data di inizio del rapporto;

2. Mansioni che il lavoratore deve svolgere normalmente nonché il relativo inquadramento;

3. Trattamento economico iniziale;

4. Durata del periodo di prova;

5. Luogo in cui è situata la sede di lavoro e, quando le esigenze del servizio lo richiedano, la località compatibile con le esigenze stesse dove il lavoratore deve fissare la propria residenza;

6. 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, libretto di lavoro[c] o altro documento equivalente, stato di famiglia, attestati di titolo di studio, coordinate bancarie, certificato carichi pendenti, certificato generale del casellario giudiziale, ecc.) autorizzandone la utilizzazione ai sensi della Legge 31 dicembre 1996 n. 675 sulla tutela della privacy.[d]

Ai sensi e per gli effetti previsti dall'art. 25, comma 2 della Legge n. 223/91, le quote di riserva di cui al medesimo articolo non operano per le assunzioni nominative di personale con qualifica appartenente ai livelli di classificazione superiori al 2° nonché degli operai di 2° livello cui venga richiesta una specializzazione.[e]

- 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 effettivo servizio per i lavoratori inquadrati nei livelli inferiori al 7° e in 6 mesi di effettivo servizio per i lavoratori inquadrati nei livelli superiori al 6°.

Per il periodo di prova del lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro e 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 sempre che il lavoratore riprenda servizio entro tre mesi.

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. 25 febbraio 2000 n. 61 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

a) *orizzontale*, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

b) *verticale*, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

c) *misto*, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

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.

   In quest'ambito, 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 ovvero per accudire figli fino a 8 anni di età.

   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. 4, comma 2, lett. A) e b) del D. Lgs. n. 61/2000.

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. 3, commi 7 e 8 del D. Lgs. n. 61/2000, le parti del contratto di

lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU indicato dal lavoratore medesimo.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione in presenza di eventi non programmati e/o eccezionali devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 96 ore 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 flessibili.

Le variazioni in aumento, in presenza di eventi non programmabili e/o eccezionali della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di almeno cinque giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 20% della retribuzione oraria globale.

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 prestazioni 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 in applicazione dell'art. 3, punto 4 d. lgs. n. 61/2000.

9. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale 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 PROFESSIONALIZZANTE[f]

Le Parti concordano che l'apprendistato professionalizzante, essendo uno degli strumenti per costruire professionalità pronte ad essere inserite nell'organizzazione aziendale, è essenzialmente finalizzato, alla sua positiva conclusione, ad essere trasformato in un contratto a tempo indeterminato.

1. L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale 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 della Legge 28 marzo 2003 n. 53.

4. Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare ciascuna delle qualifiche previste nelle categorie superiori al primo livello di classificazione.

5. Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta con le indicazioni della qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, della durata del periodo di apprendistato, del piano formativo individuale.

Periodo di prova

6. Il periodo di prova sarà pari ad un mese. 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 e di inquadramento è la seguente:

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Durata Primo Periodo Mesi	Durata Secondo Periodo Mesi	Durata Terzo Periodo Mesi
7, 8	36	12	12	12
4, 5, 6	48	16	16	16
3	50	17	17	16
2	40	20	20	

9. I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse attività.

10. Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di apprendistato già compiuti e le ore e le modalità della formazione effettuata.

11. 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.

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

Inquadramento e trattamento retributivo

13. Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore, ad eccezione dei contratti di apprendistato con qualifica finale al 2° livello, sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale (retribuzione base, ex indennità di contingenza ed EDR) prevista per il livello iniziale di inquadramento.

    Nel secondo periodo di apprendistato, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione finale e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

    Nel terzo ed ultimo periodo, fermo l'inquadramento ad un livello inferiore a quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale di tale livello, al lavoratore viene riconosciuta un'indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza tra retribuzione e contingenza del livello di inquadramento posseduto e quella corrispondente al livello di qualificazione finale, indennità che verrà assorbita all'atto del conseguimento del livello di destinazione.

    Nel caso di contratti di apprendistato con qualifica finale al 2° livello sono previsti due periodi, con inquadramento e trattamento retributivo determinato come segue: il livello di inquadramento di ingresso sarà inferiore di un solo livello a quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello; nel secondo ed ultimo periodo al lavoratore, fermo l'inquadramento posseduto, al lavoratore viene riconosciuta un'indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza tra retribuzione e contingenza del livello di inquadramento posseduto e quella corrispondente al livello di qualificazione finale, indennità che verrà assorbita all'atto del conseguimento del livello di destinazione.

Disciplina del rapporto

14. 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.

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

16. 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 inferiore, pari e superiore a 48 mesi. Tale termine di comporto si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli.

17. In caso di intervenute malattia, infortunio, maternità, richiamo alle armi, aspettativa per cariche pubbliche elettive o sindacali, il decorso della durata del rapporto resta sospeso e l'azienda può prolungare per una pari durata il termine finale del contratto.

18. Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno l'ottantadue per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei diciotto 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. Ai fini della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato anticipatamente in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

    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.

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

Profili formativi e formazione

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

21. Fermo restando la competenza Regionale, d'intesa con le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL, nella definizione dei profili formativi, si conviene la seguente regolamentazione ai sensi dell'art. 49, comma 5 bis[9] del D. Lgs. n. 276/2003, individuando i contenuti formativi necessari per l'acquisizione delle qualifiche professionali oggetto dei contratti ed i criteri su cui dovranno essere basate le relative attività formative.

22. I profili formativi sono definiti nell'allegato, che forma parte integrante del presente CCNL.

23. La quantità di ore di formazione formale, che sarà pari a 120 ore annue retribuite, sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico professionale.

    In tale ambito è 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 pari ad un terzo del monte ore annuo previsto. Sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.

24. La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo approvato dal d.m. 10 ottobre 2005 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

25. 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.

26. La formazione formale può essere esterna o interna all'azienda. Ai fini dei requisiti aziendali per l'erogazione all'interno della stessa azienda dell'intero piano formativo si terrà conto di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenza adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. La capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione.

27. Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale 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.

28. 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, ad apprendisti di imprese del gruppo.

29. Per i requisiti del *tutor* aziendale si fa riferimento al d.m. n. 22 del 28 febbraio 2000.

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

Dichiarazione a Verbale

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 276/2003 continua ad applicarsi tale disciplina fino alla loro naturale scadenza.

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

L'istituto dell'apprendistato professionalizzante è agibile dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

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 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 e degli applicativi informatici

(segue)

(continua)

		- 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 degli

(segue)

(continua)

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

(segue)

(continua)

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

ALLEGATO NUMERO 4

SCHEDA ATTIVITÀ FORMATIVE PER
L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Pagina ___ di ___

NOMINATIVO APPRENDISTA	MATRICOLA APPRENDISTA:
STRUTTURA DI INSERIMENTO:	DATA DI ASSUNZIONE:
QUALIFICA PROFESSIONALE DA CONSEGUIRE:	

Data	Totale ore	Aree tematiche e contenuti dell'attività formativa	Modalità formative adottate	Nominativo Tutor/Docente/ Istruttore	Firma Tutor/Docente/ Istruttore	Firma apprendista
			Formazione a distanza In aula In affiancamento On the job E-learning Esterna Altro			
			Formazione a distanza In aula In affiancamento On the job E-learning Esterna Altro			
			Formazione a distanza In aula In affiancamento On the job E-learning Esterna Altro			
Totale Ore						

Data: …….....	Timbro e firma dell'Azienda (da apporre al termine dell'iter formativo)

- 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.

3. 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 dalla 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.

4. Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo nella misura del 10% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente i contratti a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche:

   - per l'esecuzione di opere e attività che richiedano l'impegno di professionalità nuove o di difficile reperibilità sul mercato locale o l'impiego di specializzazioni non presenti in ambito aziendale;

   - per l'avvio di nuove tecnologie, anche relative ad attività di carattere amministrativo;

   - per la temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali ed attualmente scoperte, con riguardo al periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;

   - per l'inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia tastare l'utilità o comunque per coprire posizioni di lavoro non stabilizzate.

5. Tale percentuale è aumentata all'11% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218.

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 lavoro a tempo determinato. A livello aziendale le parti potranno definire maggiori percentuali, fino al massimo del 15% complessivo, di ricorso al contratto a tempo determinato per le fattispecie previste nel precedente comma 4.

6. 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.

7. In caso di malattia ed 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 e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

8. 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.

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

- Art. 14bis -
CONTRATTO DI INSERIMENTO[h]

1. Fermo restando quanto previsto dalle previsioni di legge e dall'accordo interconfederale 11 febbraio 2004, al quale si fa riferimento anche per quanto non espressamente disciplinato nel presente articolo, le Parti si danno atto che il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

2. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

3. Nel contratto individuale vanno indicati:

   - la durata;

- il periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;

- l'orario di lavoro in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto di inserimento a tempo pieno o a tempo parziale;

- il livello di inquadramento del lavoratore che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello spettante, secondo l'art. 18 del presente CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento;

- Il trattamento economico e normativo stabilito dal presente contratto, negli istituti compatibili con la natura del contratto di inserimento/reinserimento e con la sua prefissata durata temporale.

4. In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo non inferiore a 90 giorni di calendario. Tale termine di comporto si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli. Per quanto concerne il trattamento economico di malattia si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 32 del presente CCNL.

5. Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

6. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

7. Nel progetto verranno indicati:

   - la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

   - la durata e le modalità della formazione.

8. Il contratto di inserimento avrà una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto mesi, in relazione al tipo di professionalità posseduta dal lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà pre-

vedere una durata massima di trentasei mesi. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili coerenti con il contesto organizzativo, anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto, potrà essere prevista una durata massima di dodici mesi.

9. Il progetto deve prevedere una formazione teorica di un numero di ore pari a 24 per i contratti fino a 12 mesi e 32 per i contratti di durata superiore, ripartita fra prevenzione antinfortunistica e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

10. La formazione dovrà risultare da libretto formativo approvato con d.m. 10 ottobre 2005 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione. Transitoriamente, in attesa della disponibilità del libretto formativo del cittadino la certificazione della formazione sarà effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

11. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

12. Per poter assumere mediante contratti di inserimento le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

13. Ai sensi dell'art. 59, comma 1, D. Lgs. n. 276/2003, le parti convengono che nei contratti di inserimento, stipulati ai sensi del presente articolo, anche alle lavo-

ratrici di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) si possa applicare la medesima disciplina sulle modalità di inquadramento definita per tutti i lavoratori assunti con contratto di inserimento.

- 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 volon-

taria 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 prevederà 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.

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 dei 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 -
CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a tempo determinato, con cui due lavoratori assumono in solido un'obbligazione lavorativa.

La solidarietà si realizza attraverso la responsabilità personale e diretta di ciascun lavoratore per l'esatto adempimento dell'intera prestazione lavorativa dedotta in contratto, restando indifferente se la stessa venga assolta da uno o da entrambi i coobbligati.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuo e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della ripartizione dell'orario di lavoro complessivo.

La retribuzione ed ogni altro trattamento normativo vengono corrisposti a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.

I lavoratori - anche al fine di rendere possibile il controllo del datore di lavoro sulle presenze dei lavoratori - devono informare preventivamente l'azienda sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

I lavoratori hanno l'obbligo di darsi tempestiva reciproca informazione sull'impedimento ad effettuare la propria parte di prestazione lavorativa.

Il lavoratore che, per sostituire il collega assente ovvero per un diverso accordo di ripartizione intervenuto tra i lavoratori nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro ripartito, presti più ore di quelle indicativamente previste nel contratto, non ha diritto ad alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario contrattuale complessivo.

L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei lavoratori con contratto di lavoro ripartito comporta l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le parti. L'estinzione non si verifica ove, su richiesta del datore di lavoro, il restante lavoratore coobbligato si renda disponibile ad adempiere l'intera obbligazione lavorativa, con conseguente trasformazione del rapporto in normale contratto di lavoro subordinato.

Il prestatore di lavoro cessato può essere sostituito da altro lavoratore disponibile a prestare la propria attività lavorativa con contratto ripartito, solo previa accettazione da parte dell'azienda.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente articolo si intendono applicate le norme di legge e di contratto per il rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno, in quanto compatibili con la specificità del rapporto di lavoro come sopra definito.

Nota a Verbale

Le Parti, in considerazione del carattere innovativo del presente istituto, si danno atto che eventuali applicazioni dello stesso nelle aziende avranno carattere sperimentale, finalizzato allo sviluppo di nuovi strumenti per la flessibilizzazione dell'orario di lavoro.

- 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. Nelle specifiche fattispecie sotto indicate il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è soggetto a limiti quantitativi di utilizzo nella misura del 10% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente:

   - per l'esecuzione di opere e attività che richiedano l'impegno di professionalità nuove o di difficile reperibilità sul mercato locale o l'impiego di specializzazioni non presenti in ambito aziendale;

   - per l'avvio di nuove tecnologie, anche relative ad attività di carattere amministrativo;

   - per la temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali ed attualmente scoperte, con riguardo al periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;

   - per l'inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia tastare l'utilità o comunque per coprire posizioni di lavoro non stabilizzate.

3. La percentuale di cui al comma precedente è aumentata all'11% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218. A livello aziendale le parti potranno comunque con-

cordare percentuali più elevate rispetto a quella del comma precedente, fino al massimo del 15% complessivo.

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. Le aziende sono tenute nei confronti dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previste dal d. lgs. 19 settembre 1994, n. 626[i] e successive modifiche ed integrazioni, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale saranno impiegati.

5. L'azienda utilizzatrice comunica in via preventiva alla R.S.U. o, in sua mancanza, alle OO. SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto.

6. Una volta all'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui al comma precedente 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 eventuale 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
CLASSIFICAZIONE, MOBILITA' E FORMAZIONE PROFESSIONALE

- 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

OPERAIO COMUNE (Aiutante generico, addetto di magazzino, aiuto di squadra ecc.)
Lavoratore che esegue attività ripetitive a prevalente contenuto manuale ovvero at-

tività di prevalente carattere ausiliario o complementare.

ADDETTO SERVIZI INTERNI-ESTERNI (FATTORINO, USCIERE, CUSTODE)
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 della 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

OPERAIO DISTRIBUZIONE/LAVORI RETE
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.

OPERAIO CONDUZIONE IMPIANTI
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.[5]

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

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.

[5] Decorre dal 1 luglio 2011

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/odi 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 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. Prov-

vede 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' DI 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 alla elaborazione e alla 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.

- 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 della 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.

In relazione a quanto previsto dall'art. 13 della Legge n. 300/1970, il riconoscimento dell'inquadramento nel livello superiore avviene dopo un periodo di 90 giorni continuativi di calendario oppure dopo un periodo non continuativo di 180 giorni, da computarsi nell'arco dei 365 giorni dall'inizio della prestazione nel livello superiore.

Nel caso di conferimento temporaneo delle mansioni di Quadro, il riconoscimento dell'inquadramento superiore avviene invece dopo un periodo di 180 giorni continuativi di calendario.

Nei casi di assegnazione di mansioni superiori per sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al livello superiore avviene solo dopo che il lavoratore ha compiuto 365 giorni di calendario di sostituzione.

Decorsi i periodi indicati, il personale interessato viene definitivamente assegnato al livello superiore.

- 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 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;

- promozione dell'impiegabilità delle risorse umane, salvaguardando, tra l'altro, la peculiarità di quelle femminili, 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.

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, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di realizzare la riqualificazione e la riconversione delle competenze/professionalità (formazione mirata).

Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità delle iniziative formative formeranno oggetto 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.

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

1) Infrazioni e sanzioni

Le mancanze dei lavoratori, a seconda della loro gravità', possono dare luogo all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

1) rimprovero verbale;

2) rimprovero scritto;

3) multa non superiore a 4 ore di retribuzione individuale;

4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 5 giorni;

5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 6 fino a 10 giorni;

6) licenziamento con preavviso;

7) licenziamento senza preavviso.

1-2) Rimprovero verbale o scritto

Verrà comminata la sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto 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;

- 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;

- in qualunque modo commette lieve trasgressione alle norme del CCNL o dei regolamenti aziendali.

3) Multa fino a 4 ore

Verrà comminata la sanzione della multa fino a 4 ore 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;

- esegue negligentemente il lavoro;

- per negligenza, procura guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiale dell'Azienda;

- non osserva le norme o non applica le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;

- usa impropriamente strumenti d'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;

- recidiva nelle mancanze sanzionate con rimprovero scritto.

4) Sospensione da 1 a 5 giorni

Verrà comminata la sanzione della sospensione da 1 a 5 giorni 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;

- deliberatamente 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;

- reiteratamente 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 e sull'igiene del lavoro al personale da lui coordinato;

- fa uso di bevande alcoliche durante l'orario di lavoro, pregiudicando l'attività lavorativa;

- 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;

- pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona;

- in qualunque modo commette grave trasgressione alle norme del CCNL o dei regolamenti aziendali;

- recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa;

- reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

5) Sospensione da 6 fino a 10 giorni

Verrà comminata la sanzione della sospensione da 6 fino a 10 giorni a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- abusa delle norme relative ai rimborsi spese di trasferta;

- 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;

- 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 lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale;

- recidiva nelle mancanze sanzionate con la sospensione da 1 a 5 giorni;

- reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa.

6) 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 n. 7;

- effettua con intenti fraudolenti per sè o per altri irregolare scritturazione o timbratura di schede o alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o delle trasferte;

- costruisce o fa costruire oggetti o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro utilizzando materiale dell'Azienda;

- é 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 per tre giorni consecutivi;

- provoca e/o partecipa a rissa sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;

- abbandona il posto di lavoro quando ciò possa provocare rilevante pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali;

- pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale, nelle fattispecie più gravi;

- recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da 6 a 10 giorni;

- reiterata recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da 1 a 5 giorni.

7) 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:

- grave insubordinazione ai superiori, e comunque insubordinazione o diverbio litigioso seguiti da vie di fatto;

- 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;

- furto di beni di proprietà dell'azienda o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi di lavoro;

- danneggiamento volontario di beni dell'azienda o sabotaggio;

- esecuzione in orario di lavoro di attività in concorrenza, anche indiretta, od in contrasto con quella dell'azienda o di 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;

- richiesta e/o accettazione a/da terzi di compensi, a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;

- abbandono ingiustificato del posto di lavoro, da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti, o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

2) 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 dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la direzione, facendosi assistere dalla R.S.U. oppure dalle Organizzazioni

Sindacali cui aderisce o conferisce mandato.

Fatta salva l'adozione del provvedimento di cui al comma successivo, se il provvedimento non verrà emanato entro i 10 giorni lavorativi successivi al predetto quinto giorno dal ricevimento della contestazione, 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. 6 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 commi 6 e 7 della Legge n. 300/1970.

Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della Legge 15 luglio 1966 n. 604, confermate dall'art. 18 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, anche nel testo introdotto dall'art. 1 della Legge n. 108 del 1990.

Le aziende che abbiano già adottato un codice disciplinare devono armonizzare lo stesso alle norme del presente articolo.

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

CAPITOLO VI
SALUTE E SICUREZZA

- Art. 22 -
SALUTE E SICUREZZA

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 del lavoro.

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

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.

Per le aziende o unità produttive[6] che occupano fino a 15 dipendenti, il Rappresentante per la sicurezza viene eletto tramite elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno.

---

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

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[7] 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. alla 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..

   Nel caso di dimissioni della R.S.U. il rappresentante per la sicurezza esercita le

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

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 alla 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[8] che occupano fino a 5 dipendenti;

- 30 ore annue - nelle aziende o unità produttive[8] che occupano da 6 a 15 dipendenti;

- 40 ore annue - nelle aziende o unità produttive[8] 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.

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

2. Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

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 agli 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

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 nella misura di 2 ore nelle aziende fino a 50 dipendenti e di 4 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. Organismi paritetici

A livello territoriale tra le Associazioni Territoriali[9] e le strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL o delle Confederazioni cui le OO.SS. stesse aderiscono sono costituiti organismi paritetici con funzioni di orientamento e promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori.

Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dal D.Lgs. n. 81/2008.

5. Comitato paritetico nazionale

La salute e la sicurezza rappresentano per le aziende e per i lavoratori beni primari irrinunciabili nella la gestione e lo 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 RSU, degli RLS 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;

Tale comitato annualmente farà una valutazione dei risultati raggiunti e la pianificazione possibili ulteriori aree di intervento di comune interesse.

[9] Per le aziende associate a Federutility, si fa riferimento alle Associazioni Regionali CONFSERVIZI.

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.

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'obbligo di comunicazione di cui all'art. 4, comma 5 del Decreto non si applica a norma dell'art. 16, comma 1, lett. n) e dell'art. 17, comma 5 del Decreto, con 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 nei confronti del personale di livello direttivo - da identificarsi nei lavoratori di cui all'ultimo comma dell'art. 27 del presente CCNL - e dei tele-lavoratori.[l]

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.

La distribuzione su 5 o 6 giorni e l'articolazione giornaliera dell'orario vengono definite dall'azienda previa comunicazione alla RSU 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 in-

feriore 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 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, é 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.

A livello aziendale le Parti possono tuttavia convenire anche per i lavoratori di cui sopra l'effettuazione dell'orario contrattuale di lavoro, stabilendo diverse modalità di mantenimento delle condizioni di miglior favore.

L'omogeneizzazione degli orari in azienda può comportare, nei confronti del personale di nuova assunzione, l'assorbimento dei permessi ex festività di cui ai comma 5 e 6 dell'art. 29 del presente CCNL.

- 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 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.

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 nonché dello spostamento del riposo domenicale.

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 55 anni di età con almeno 10 anni di lavoro in turno ovvero 15 anni di lavoro in turno a prescindere dall'età, 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 decimo per ogni anno di servizio in turno per i lavoratori che cessino il turno con almeno 55 anni di età e meno di 10 anni di lavoro in turno e in ragione di un quindicesimo per ogni anno di servizio in turno negli altri casi.

I lavoratori che abbiano compiuto 55 anni di età e almeno 15 di lavoro in turno oppure, a prescindere dall'età, abbiano svolto 20 anni in qualità di turnisti 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.

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.

Il presente articolo decorre dal 1° giugno 2007.

Norma Transitoria

Con decorrenza 1 giugno 2007 ai lavoratori turnisti di cui all'art. 24 comma 2 del CCNL 1 marzo 2002, ferma restando l'applicazione integrale della normativa di cui al presente articolo, viene riconosciuto, ove necessario, un importo mensile per 12 mensilità aggiuntivo a*d personam* non rivalutabile, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto contrattuale.

Tale importo sarà costituito dall'eventuale differenza economica tra il compenso annuale per indennità di turno percepito in media nell'ultimo triennio e il compenso conseguibile dal lavoratore turnista secondo la normativa del presente articolo, suddivisa per 12 mensilità.

Ai fini del computo del compenso annuale percepito nell'ultimo triennio si tiene conto anche delle relative quote TFR.

Il calcolo del compenso conseguibile viene effettuato con riferimento ad una turnazione tipo, riferita alle Unità organizzative di appartenenza dei lavoratori, che prevede, nell'arco dell'anno, lo stesso numero di presenze su ciascuna fascia di turno considerando tutti i riposi aggiuntivi, i giorni di ferie, le festività, le semi-festività, le festività soppresse, nonché un tasso di assenteismo pari a 10 giorni/anno.

Le Parti si danno atto che tale emolumento è utile ai fini del calcolo dell'importo da conservare in caso di utilizzazione in lavori non in turno in applicazione delle clausole previste dal presente articolo.

In via eccezionale e non ripetitiva, alla data del 31.12.2007 le Aziende effettueranno la verifica dell'attuazione della presente norma transitoria con riferimento ai compensi erogati per lavoro in turno ai singoli lavoratori interessati dal 1°gennaio 2007 al 31 dicembre 2007; ove tali compensi risultino complessivamente inferiori a quanto percepito dal medesimo lavoratore nell'anno 2006, allo stesso sarà riconosciuto un importo *una tantum,* non utile a TFR né a nessun altro effetto contrattuale, pari alla differenza tra i due importi annui, da erogarsi nella prima retribuzione utile dell'anno 2008.

I lavoratori turnisti di cui al primo comma della presente Norma transitoria impegnati in turni continui avvicendati per tutte le ore del giorno e della notte e per tutti i giorni della settimana (turni su 24 ore per 7 giorni alla settimana) già regolati dal previgente CCNL Federgasacqua 17.11.95 mantengono *ad personam* il diritto, previsto dalla Norma particolare in calce all'art. 23 del citato CCNL, a due ulteriori giornate di permesso retribuito all'anno a titolo di ulteriore riduzione d'orario, da godersi con le modalità previste per i permessi retribuiti ex-festività dell'art. 29, penultimo comma.

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.

Dichiarazione a Verbale N. 2

Con particolare riferimento a quanto previsto dal comma 14 del presente articolo, le Parti - FEDERUTILITY e OO.SS. FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL - si danno atto che i compensi ivi previsti sostituiscono ed assorbono anche le provvidenze aggiuntive previste dal previgente art. 25, punto 1, comma 5 del CCNL Federgasacqua 17.11.95 per l'effettuazione dei turni notturni e festivi.

- Art. 25 -
SERVIZIO DI REPERIBILITÀ'

Le Parti stipulanti si impegnano ad individuare per tutti i lavoratori del settore una nuova disciplina del servizio di reperibilità: a tal fine convengono di avviare il relativo negoziato entro due mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL per raggiungere un accordo sulla materia entro la fine del mese di ottobre 2011.

Le parti assumono come elemento di base le risultanze del lavoro del gruppo istituito nella vigenza del CCNL 9 marzo 2007 e concordano sull'obiettivo di armonizzare i diversi trattamenti economici previsti dalle discipline dei CCNL di provenienza; nell'ambito del trattamento che verrà definito nell'accordo di cui sopra, Anfida e Federutility si rendono disponibili a riconoscere una quota aggiuntiva di euro 0,50.

Le Parti si danno atto che nel frattempo, in deroga a quanto previsto dall'art. 3, comma 2 del CCNL, l'istituto del servizio di reperibilità continuerà ad essere regolato, sia sul piano normativo che sul piano economico, dalle discipline in proposito previste nei diversi CCNL di provenienza.

Al fine di facilitare il futuro negoziato riducendo lo squilibrio tra le attuali discipline economiche, le parti convengono i seguenti aumenti dei compensi per reperibilità, con decorrenza 1 marzo 2011.

1. Aziende associate ad Assogas e Federerstrattiva che applicano l'art. 21 del CCNL

previgente 18.7.1995: incremento di 2 euro del compenso previsto sul turno di 16 ore e sul turno di 24 ore;

2. Aziende associate ad Anigas che applicano l'art. 25 del CCNL previgente 4.5.1995: incremento di 1 euro del compenso previsto per ciascuna fascia.

Le Parti concordano le misure atte a garantire un'adeguata protezione dei lavoratori reperibili 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: in tali casi i lavoratore ha diritto a riposi compensativi fino a concorrenza delle suddette 11 ore di riposo giornaliero, fermo restando il diritto alla sola maggiorazione di cui all'art. 27, comma 12 del presente CCNL e fatto salvo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL Anig 4.5.1995 per le aziende associate all'Anigas in tema di trattamento economico del riposo fisiologico.

Detti riposi vanno goduti di norma nell'ambito della prestazione lavorativa ordinaria delle 48 ore successive.

- 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 21 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 21 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 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 di lavoro vengono compensate con la maggiorazione del 35% calcolata sulla quota oraria della retribuzione mensile individuale.

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 nor-

male 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 21.

È considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dal lavoratore in orario notturno, dalle ore 21 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, commi 5 e 6.

Lavoro prestato in giorno di riposo settimanale

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.

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 rsu.

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. 36.

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.

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 immediato 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.

Congedo matrimoniale

Al lavoratore non in prova che contrae matrimonio 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 matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

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 ricono-sciute 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;

   - giorni lavorativi 3 (tre) per ogni esame universitario.

Nel caso che il lavoratore venga respinto, potrà usufruire dei suddetti permessi per esami solamente per la seconda volta, purché detti esami abbiano esito positivo.

I lavoratori che intendano frequentare corsi di studio presso istituti di istruzione pub-

blici o parificati al fine di conseguire il titolo di scuola media dell'obbligo o di migliorare ed ampliare la propria preparazione e formazione avuto riguardo all'attività svolta in azienda, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro capite.

In relazione al piano di studio individuato all'inizio del triennio, le 150 ore potranno essere usufruite mediante concentrazione anche in un solo anno.

Complessivamente il lavoratore non potrà comunque fruire di permessi retribuiti in misura superiore a 50 ore per ciascun anno scolastico previsto nel piano di studi.

I lavoratori che contempora-neamente 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.

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.

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:

    1) Avvertire l'Azienda il giorno stesso dell'inizio della malattia, possibilmente all'inizio del normale orario di lavoro e comunque entro il termine dell'orario di lavoro stesso e far pervenire all'azienda medesima al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza la certificazione medica attestante lo stato di malattia, salvo il caso di forza maggiore.[m]

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

    3) 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.

4) 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 garantiscono anche ai lavoratori non soggetti

a tali norme che subiscano infortuni risarcibili ai sensi ed in conformità delle stesse un trattamento equivalente a quello previsto per legge.

In particolare, le aziende integrano le prestazioni di legge fino a raggiungere un'indennità pari a cinque retribuzioni globali annue in caso di morte ed a sei retribuzioni globali annue in caso di invalidità permanente totale secondo la normativa INAIL.

L'eventuale importo della rendita annua liquidata dagli istituti assicuratori capitalizzata al 5%[10] viene detratto dall'importo di cui sopra e la differenza è liquidata in unica soluzione oltre al normale trattamento di fine rapporto.

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, le aziende integrano le prestazioni di legge fino a raggiungere la stessa percentuale del grado di invalidità sulle sei annualità di retribuzione globale, salvo la detrazione di cui al comma precedente.

- Art. 34 -
TUTELA DELLA MATERNITÀ

Alla lavoratrice in stato di gravidanza e puerperio sono applicate le disposizioni di legge in materia.

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.

[10] Per "importo della rendita annua liquidata dagli istituti assicuratori capitalizzata al 5%" deve intendersi il capitale di copertura della rendita di infortunio calcolato alla data di decorrenza della rendita stessa mediante le stesse basi tecniche adottate dall'INAIL, eccezion fatta per quanto riguarda il tasso tecnico che resta fissato nella misura del 5%.

- Art. 35 -
RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, alla decorrenza dell'anzianità ed al trattamento economico in base alle norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in essere nei CCNL di provenienza.

CAPITOLO IX
TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 36 -
RETRIBUZIONE: DEFINIZIONI E CALCOLO

Con l'espressione "retribuzione base mensile" si intendono i minimi determinati per i vari livelli di inquadramento dei lavoratori nelle tabelle allegate al CCNL.

Con l'espressione "retribuzione individuale mensile" si intende la somma della retribuzione base con l'indennità di contingenza, gli importi degli 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. 39 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. 37 -
MINIMI DELLA RETRIBUZIONE ED INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Con decorrenza dal 1 marzo 2011 i minimi tabellari vengono stabiliti negli importi indicati nella seguente tabella.

Nuovi minimi			
Livello	Parametro	Decorrenza	
		1.03.2011	1.01.2012
		Euro	
Q	254	2021,11	2100,00
8	224	1782,41	1851,98
7	203	1615,16	1678,20
6	182	1447,90	1504,42
5	161	1281,19	1331,19
4	148	1177,81	1223,77
3	135	1074,43	1116,35
2	117	930,98	967,31
1	100	795,68	826,73

L'indennità di contingenza viene corrisposta secondo gli importi indicati nella seguente tabella. Tali importi sono congelati per effetto della cessazione del sistema di indicizzazione dei salari, di cui alla Legge 13.7.1991, n. 191, così come stabilito dal Protocollo interconfederale Governo-Parti Sociali del 31.7.1992.

Livelli	Parametri	Euro
Q	254	543,22
8	224	539,80
7	203	535,17
6	182	530,34
5	161	525,90
4	148	522,83
3	135	520,78
2	117	517,14
1	100	513,54

- Art. 38 -
AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Al compimento di ogni biennio di anzianità di servizio rispetto alla data di assunzione, i lavoratori avranno diritto a percepire un aumento mensile dell'importo unitario determinato per ciascun livello di inquadramento nella seguente tabella fino ad un massimo di n° 10 aumenti biennali:

Livello	Euro
Q	25,72
8°	22,67
7°	20,55
6°	18,44
5°	16,32
4°	14,98
3°	13,69
2°	11,83
1°	10,12

L'importo dell'aumento sarà riferito al livello di inquadramento di appartenenza nel mese precedente l'erogazione e decorrerà dal primo giorno del mese immediatamente successivo alla data di compimento del biennio di anzianità.

- Art. 39 -
MENSILITÀ 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. 40 -
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. 41 -
QUADRI: INDENNITÀ DI FUNZIONE ED 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 a norma della Legge 13 maggio 1985 n. 190, 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. 42 -
INDENNITÀ MANEGGIO DENARO

Al lavoratore normalmente addetto ad operazioni di riscossione e pagamento che comportino maneggio di denaro contante, con rischio di oneri per errori, viene corrisposta una indennità nella misura fissa di 4 euro per giorno di effettivo servizio.

L'indennità viene corrisposta per giornate di effettivo servizio anche al lavoratore chiamato a sostituire il lavoratore titolare dell'attività in caso di sua assenza.

L'indennità in oggetto non è utile per nessun istituto contrattuale.

L'azienda ha facoltà di richiedere al lavoratore di cui sopra il versamento di una adeguata cauzione od analoga garanzia finanziaria; gli interessi derivanti dalla cauzione restano a beneficio del lavoratore medesimo.

Il venir meno in via permanente dei presupposti per la corresponsione dell'indennità determina la sospensione dell'indennità medesima, senza alcun diritto da parte del lavoratore a trattamenti alternativi o sostitutivi.

- Art. 43 -
INDENNITÀ VARIE[11]

In materia di indennità, le Parti prendono atto della necessità di superare i trattamenti obsoleti o non più rispondenti a condizioni operative di reale disagio ovvero a differenziazioni rilevanti di prestazione.

[11] Vedi in materia Protocollo 3 aprile 2003, in appendice al presente CCNL

A tal fine le Parti stipulanti convengono di procedere all'esame degli istituti di cui all'art. 41, lett. e) ed h) del CCNL Federgasacqua 17.11. 95, all'art. 42, lett. e) del CCNL Anfida 8.7.96 ed all'art. 38 del CCNL Anig 4.5.95 e di pervenire ad un nuovo accordo entro e non oltre la data di scadenza del presente CCNL.

Restano nel frattempo transitoriamente confermati i trattamenti previsti dalle norme citate nel comma precedente.

- Art. 44 -
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. 45 -
TRATTAMENTO DI TRASFERTA

Le Parti stipulanti si danno atto che, in deroga a quanto previsto dall'art 3, comma 2, per la durata del presente contratto l'istituto della trasferta continuerà ad essere regolato, sia sul piano normativo sia sul piano economico, dalle discipline in proposito previste nei diversi CCNL di provenienza: in particolare, per le aziende associate alla Federutility vale quanto disposto dall'art. 41, lett. c) del CCNL Federgasacqua 17.11.95; per le aziende associate all'Anigas dall'art. 42 del CCNL 4.5.1995; per le aziende associate all'Anfida dall'art. 42, lett. c) del CCNL 8.7.1996; per le aziende associate ad Assogas e Federestrattiva dall'art. 31 del CCNL 18.7.1995.

Le Parti stipulanti si impegnano a definire una disciplina comune dell'istituto in oggetto entro la durata del presente contratto e comunque nell'ambito del rinnovo del medesimo.

- Art. 46 -
TRASFERIMENTO

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

Ai fini della presente disciplina 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 sè 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.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse le indennità ed i compensi, anche in natura, inerenti le prestazioni particolari e le 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.

Nota a Verbale

Casi di eccezionali disagi connessi a trasferimenti disposti dall'azienda non rientranti nella normativa di cui al presente articolo possono essere oggetto di esame fra l'azienda ed il lavoratore, eventualmente assistito dalla R.S.U.

- Art. 47 -
PROVVIDENZE VARIE: TEMPO LIBERO

Con effetto dalla data di stipulazione del presente CCNL cessano di trovare applicazione le norme di cui all'art. 45 del CCNL Federgasacqua 17.11.95, dell'art. 77

del CCNL Anig 4.5.95, dell'art. 41 del CCNL Anfida 8.7.96, in quanto sostituite da specifiche disposizioni del presente CCNL o comunque non più contemplate nello stesso.

La materia delle attività ricreative e culturali prevista negli articoli sopra richiamati è rinviata a livello aziendale.

CAPITOLO X
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ED ISTITUTI COLLEGATI

- Art. 48 -
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.

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

Sia il licenziamento sia le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

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.

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente al raggiungimento dei requisiti previsti dalla legge per il pensionamento di vecchiaia.

- Art. 49 -

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. retribuzione base mensile;
2. ex-indennità di contingenza;
3. E.D.R. ex Protocollo Governo - Parti Sociali 31.7.92;
4. aumenti periodici di anzianità;
5. superminimi ed altri assegni *ad personam*;
6. mensilità aggiuntive;
7. indennità sostitutiva della mensa, anche per le mense in natura;
8. indennità funzione quadri;
9. compensi per festività cadenti nel giorno di riposo settimanale;
10. indennità per mancato preavviso;
11. indennità temporanea lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante ex art. 13, punto 13, ultimo comma;
12. importo aggiuntivo lavoratori con profilo di capo squadra distribuzione/lavori rete ex art. 18, punto 2, sub Livello 3;

13. assegni *ad personam* sostitutivi di voci retributive soppresse in precedenza utili ai fini del calcolo del T.F.R. in forza dei CCNL di provenienza[12]

In deroga a quanto previsto nel comma precedente al n. 6 per le sole aziende associate alla Federutility 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.

Per quanto riguarda i compensi per il servizio di reperibilità si fa riferimento, ai fini della loro inclusione nella retribuzione annua utile ai fini del T.F.R., alle discipline in proposito previste nei CCNL di provenienza.

Per quanto riguarda gli istituti di cui all'art. 41, lett. e) ed h) del CCNL Federgasacqua 17.11. 95, all'art. 42, lett. e) del CCNL Anfida 8.7.96 ed all'art. 38 del CCNL Anig 4.5.95 si fa transitoriamente riferimento, per i lavoratori che ne beneficiano, alle discipline in proposito previste nei CCNL di provenienza.

- Art. 50 -
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 TFR maturato alla data della richiesta.

---

[12] Vedi in particolare Protocollo sulle indennità varie 3 aprile 2003, in appendice al presente CCNL

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 DLgs. 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., sub 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, purchè di data non anteriore di sei mesi dalla richiesta.

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

CAPITOLO XI
AZIONI POSITIVE E NORME DI CARATTERE SOCIALE

- Art. 51 -
PARI OPPORTUNITÀ

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 ed 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 dei 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 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 parti-

colare, 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 dentro in servizio al termine dei periodo di astensione facoltativa per maternità, ove necessario in relazione ad eventuali cambiamenti di ruoli anche per ristrutturazione aziendale.

Sono fatti salvi i protocolli e le normative aziendali presenti nelle singole aziende alla data di entrata in vigore dei presente contratto in materia di pari opportunità.

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 dei 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. 52 -
AZIONI SOCIALI

1) Assistenza a malati irreversibili o di lunga durata

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.

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 nè 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) Portatori di handicap

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.

7) 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").

8) 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 alla 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.

CAPITOLO XII
NORME DI AMMINISTRAZIONE DEL CONTRATTO

- Art. 53 -
VERTENZE INDIVIDUALI

Il lavoratore, ove ritenga violato un suo diritto soggettivo derivante dalle norme del presente contratto, prima di attivare le procedure di conciliazione previste dalla legge e di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere una procedura di riesame della propria posizione avanti alla Direzione aziendale, attraverso richiesta scritta e motivata.

Entro 7 giorni dalla richiesta la Direzione effettua un incontro con il dipendente, assistito dalla R.S.U. aziendale ovvero dall'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, per l'esame della richiesta; in caso di mancata positiva definizione in tale sede, la Direzione comunica al dipendente le proprie determinazioni entro i 7 giorni successivi, a completa definizione della procedura.

Allegati

ALLEGATO N. 1
PROTOCOLLO SULL'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;

- nel rinnovo del CCNL Gas-Acqua 9 marzo 2007 le Parti si sono impegnate, attraverso la costituzione di un'apposita commissione paritetica, ad individuare per tutti i lavoratori del settore forme di assistenza sanitaria integrativa, tenendo adeguatamente conto dell'evoluzione della normativa e delle compatibilità di costo;

si conviene quanto segue.

Le Parti stipulanti intendono introdurre anche nel settore Gas-Acqua forme di assistenza sanitaria integrativa con adesione su base volontaria ed 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.

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.

Potranno iscriversi anche i dipendenti con contratto a tempo determinato e di inserimento purché di durata non inferiore a 12 mesi.

ALLEGATO N. 2
PROTOCOLLO SULLA TUTELA OCCUPAZIONALE NEI PROCESSI DI TRASFORMAZIONE DEI SETTORI GAS E ACQUA

Premesso che

il Decreto Legislativo n. 164/2000 e successivamente la legge n. 222/2007 hanno stabilito che il processo di liberalizzazione del settore del gas è sostenuto dalla definizione di regole per lo svolgimento delle gare di affidamento del servizio di distribuzione del gas attraverso l'emanazione di decreti ministeriali concernenti gli ambiti territoriali minimi, i criteri di gara e di valutazione dell'offerta, il contratto di servizio tipo e le modalità di salvaguardia occupazionale;

in particolare per ciò che attiene alla salvaguardia occupazionale, ai sensi dell'art. 28 del Decreto Legislativo n. 164/2000, il Ministro dello Sviluppo economico ed il Ministro del lavoro e delle politiche sociali hanno definito con decreto (in corso di emanazione) le condizioni minime al cui rispetto sono tenuti i nuovi gestori di reti di distribuzione per un'adeguata gestione degli effetti occupazionali connessi alle trasformazioni del settore gas;

che le condizioni suddette sono state stabilite a seguito di concertazione con le Parti firmatarie del CCNL gas-acqua, che hanno convenuto su tali misure quali strumenti utili a governare gli effetti sociali del passaggio del personale dal gestore uscente al gestore subentrante;

che tali misure comportano:

- l'obbligo di assunzione da parte del gestore entrante del personale addetto agli impianti di distribuzione oggetto di gara nonché di una quota degli addetti alle funzioni centrali di supporto con la salvaguardia delle condizioni retributive individuali in godimento;

- l'obbligo per il gestore subentrante di applicare il contratto collettivo unico del settore gas;

- l'accesso agli ammortizzatori sociali legalmente previsti anche in deroga per il personale eventualmente in esubero;

che, anche in considerazione degli obblighi suddetti, le Associazioni del settore gas aderenti a Confindustria e le OO.SS. firmatarie del CCNL gas-acqua hanno convenuto di procedere al superamento del Fondo Gas attraverso l'accordo sindacale del 9 febbraio 2011 e che le stesse procederanno all'istituzione della Previdenza Com-

plementare negoziale per i dipendenti delle aziende associate;

che per i dipendenti delle altre imprese operanti nei settori gas e acqua associate a Federutility e Anfida è peraltro già operante la Previdenza Complementare negoziale di settore;

che anche nel settore idrico vanno individuati strumenti di governo degli effetti occupazionali derivanti dall'evoluzione dei modelli gestionali;

le Parti convengono

che nelle more della definizione del decreto di cui al secondo comma del presente Protocollo, le parti, fermo restando quanto previsto nei bandi di gara e fatti salvi eventuali altri vincoli di carattere giuridico, sono impegnate a dare attuazione a quanto indicato nel decreto emanando, con riferimento al trattamento economico e normativo dei lavoratori assunti a seguito di aggiudicazione del servizio per gara;

sulla necessità che vengano definiti tempestivamente provvedimenti volti a governare gli effetti sociali derivanti dal processo di liberalizzazione del settore idrico in attuazione della disciplina di riforma del settore; in particolare gli strumenti di governo degli effetti occupazionali debbono:

- essere definiti attraverso modalità di concertazione delle parti sociali;
- essere ispirati ai medesimi princìpi individuati per il settore gas;
- prevedere l'applicazione del CCNL Gas-Acqua quale riferimento per le aziende che partecipano alle eventuali gare per l'affidamento del servizio.

che per la gestione dei processi di ristrutturazione aziendale che dovessero rendersi necessari a valle dell'assegnazione per gara della gestione del servizio idrico le parti aziendali possano procedere alla definizione di accordi di solidarietà di cui alla legge 223/91^{n} che dispongano misure per evitare o ridurre le eventuali eccedenze di personale.

ALLEGATO N. 3
PROTOCOLLO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti stipulanti confermano la volontà di sviluppare ai termini della legislazione vigente in materia le forme negoziali di previdenza complementare.

Si danno pertanto atto, con riguardo alla eventuale compresenza di Fondi negoziali e Fondo Gas (fondo obbligatorio di previdenza integrativa), che non si verificheranno sommatorie né integrazioni dei relativi obblighi contributivi a carico delle aziende.

Federutility 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.

Nelle more dell'adozione dei provvedimenti legislativi di soppressione del Fondo Gas, con riferimento ai soli dipendenti delle aziende associate a Federutility che dovessero essere obbligati all'iscrizione a tale Fondo anche in quanto aggiudicatarie della gestione del servizio a seguito di gara, Federutility e le OO.SS. stipulanti convengono, in deroga a quanto previsto nel comma precedente, che la contribuzione a carico dell'azienda in favore del Fondo Pensione Complementare Pegaso è sospesa fino a concorrenza dell'onere contributivo previsto per il Fondo Gas.

FederUtility, 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.

ALLEGATO N. 4
NORMA TRANSITORIA ASSOGAS/FEDERESTRATTIVA

In caso di variazione degli assetti associativi del settore gas, le aziende aderenti ad Assogas e Federestrattiva alla data di stipula del presente CCNL manterranno le norme particolari per esse previste nel CCNL di origine.

ALLEGATO N. 5
VERBALE DI ACCORDO

In data 10 febbraio 2011

tra

Anfida, Assogas, Anigas/Confindustria Energia, Federerstrattiva e Federutility

e

le Organizzazioni Sindacali Nazionali FILCTEM/CGIL, FEMCA/CISL e UILCEM/UIL, assistite dalle segreterie regionali e territoriali,

è stato stipulato il seguente accordo per il rinnovo del CCNL unico del settore gas-acqua 9 marzo 2007, che si intende qui confermato in ogni sua altra clausola non modificata dal presente accordo.

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2010 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2012.

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.

Le Parti si impegnano a sciogliere la riserva entro il 10 marzo 2011.

Letto, confermato e sottoscritto.

Omissis

Art. 18 - Classificazione del personale

A seguito della conclusione dei lavori della Commissione Paritetica sulle Classificazioni costituita a norma del punto 4 dell'art. 18 del CCNL 9 marzo 2007, come da Rapporto conclusivo 27 novembre 2007, il suddetto punto 4 è soppresso.

I profili professionali campione di cui al punto 2 dell'art. 18 medesimo sono integrati con i profili indicati nella tabella allegata, già convenuta in sede di Commissione Paritetica.

Per tener conto delle valutazioni sul profilo del capo squadra distribuzione/lavori rete di livello 3 emerse nei lavori della Commissione Paritetica, le Parti convengono inoltre che il secondo comma della Norma particolare posta nell'art. 18 in calce al suddetto profilo campione di livello 3 viene sostituito come segue: *"A tali lavoratori verrà riconosciuto un importo di 41 euro integrativo del minimo tabellare del livello 3 e valido a tutti gli effetti contrattuali".*

Le modifiche dell'art. 18 previste dal presente contratto decorrono dal 1 luglio 2011

Omissis

Parte economica

In ragione dei diversi quadri normativi e di regolazione nonchè delle disomogenee opportunità economiche per le attività incluse nel campo di applicazione del CCNL gas-acqua, le Parti, al fine di concorrere alla definizione di condizioni che favoriscano lo sviluppo dei settori oggi in difficoltà e nell'ottica di un futuro riallineamento dei comparti, convengono di introdurre nel presente CCNL strumenti di specificità salariale compatibili con il rispettivo grado di redditività delle suddette attività.

1. Copertura economica periodo 1 gennaio 2010 – 28 febbraio 2011

Le Parti riconoscono ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo ed ancora in servizio alla data di erogazione un importo forfettario una tantum a titolo di copertura economica del periodo 1 gennaio 2010 – 28 febbraio 2011.

L'importo è stato quantificato considerando anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti di origine legale o contrattuale; inoltre in attuazione del comma 2 dell'art. 2120 del Codice Civile, l'importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

L'erogazione dell'intera somma sarà effettuata con la prima retribuzione utile successiva allo scioglimento delle riserve sulla presente ipotesi di accordo.

In caso di assunzione nel corso del periodo di riferimento e con riguardo ai lavoratori che abbiano avuto periodi di assenza non retribuita nel corso dello stesso, l'importo

va erogato per quattordicesimi in base ai mesi interi di servizio prestato nel periodo di riferimento, intendendosi per tali anche le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

In caso di passaggio di livello in corso d'anno, gli importi vanno riferiti pro-quota al livello di appartenenza.

Per le assenze a retribuzione ridotta verificatesi nel periodo considerato, l'importo viene corrisposto con la medesima percentuale di riduzione.

Nel caso di prestazione a tempo parziale svolta nel corso dell'anno, l'importo viene corrisposto in misura proporzionale all'entità della prestazione.

Tenuto conto delle risorse attualmente disponibili nel settore idrico a fronte di un fabbisogno molto elevato di investimenti infrastrutturali e delle incertezze regolatorie che caratterizzano oggi il comparto, vengono convenuti importi differenziati per la suddetta una tantum per le aziende che gestiscono il servizio idrico integrato, quest'ultimo come definito dall'art. 1, 1° comma del presente CCNL, come da tabella allegata.

In considerazione della pluralità di modelli organizzativi presenti, le aziende suddette vengono a tal fine individuate in quelle che gestiscono esclusivamente le attività del ciclo idrico (c.d. monoservizio), anche all'interno di gruppi societari che gestiscono più servizi. Con riferimento alle aziende che gestiscono congiuntamente anche gli altri servizi regolati dal presente CCNL si ha riguardo alle unità organizzative dedicate al settore idrico e ai lavoratori compresi nel perimetro di attività del settore idrico individuato con le procedure previste dalle norme vigenti in materia di separazione amministrativa e contabile (unbundling).

Copertura economica
1 gennaio 2010 - 28 febbraio 2011

Livello	Parametro	Importo
Q	254	1038,09
8	224	915,48
7	203	829,65
6	182	743,83
5	161	658,00
4	148	604,87
3	135	551,74
2	117	478,17
1	100	408,70

Copertura economica settore ACQUA 1 gennaio 2010 - 28 febbraio 2011		
Livello	**Parametro**	**Importo**
Q	254	473,29
8	224	417,39
7	203	378,26
6	182	339,13
5	161	300,00
4	148	275,78
3	135	251,55
2	117	218,01
1	100	186,34

2. Minimi retributivi

Le parti convengono che i minimi retributivi mensili di cui all'art. 37 del CCNL 1 marzo 2002 vengono incrementati a regime di euro 120 (centoventi), riferiti al parametro medio 161 e con le seguenti decorrenze:

- 1 marzo 2011 : 70 (settanta) euro

- 1 gennaio 2012: 50 (cinquanta) euro

Gli adeguamenti dei minimi secondo le decorrenze indicate saranno erogati con effetto dalla prima retribuzione utile successiva allo scioglimento delle riserve sulla presente ipotesi di accordo.

Aumenti dei minimi				
Livello	Parametro	Decorrenza		Totale
		1.03.2011	1.01.2012	
		Euro		
		70	50	120
Q	254	110,43	78,88	189,32
8	224	97,39	69,57	166,96
7	203	88,26	63,04	151,30
6	182	79,13	56,52	135,65
5	161	70,00	50,00	120,00
4	148	64,35	45,96	110,31
3	135	58,70	41,93	100,62
2	117	50,87	36,34	87,20
1	100	43,48	31,06	74,53

Pertanto i minimi retributivi mensili di cui all'art. 37 del CCNL assumeranno i seguenti valori:

Nuovi minimi			
Livello	Parametro	Decorrenza	
		1.03.2011	1.01.2012
		Euro	
Q	254	2021,11	2100,00
8	224	1782,41	1851,98
7	203	1615,16	1678,20
6	182	1447,90	1504,42
5	161	1281,19	1331,19
4	148	1177,81	1223,77
3	135	1074,43	1116,35
2	117	930,98	967,31
1	100	795,68	826,73

Nel corso della vigenza contrattuale sarà effettuata nelle competenti sedi una verifica su eventuali significativi scostamenti inflazionistici tra i valori presi in considerazione agli effetti del presente CCNL ai fini di un eventuale recupero in termini di variazione dei minimi entro la vigenza stessa.

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.

Appendici

APPENDICE
PROTOCOLLO 3 APRILE 2003 SULLE INDENNITÀ VARIE

Le Parti, in attuazione degli impegni assunti a pag. 82 del testo del CCNL sottoscritto il 1° marzo 2002, convengono quanto segue:

1. Fatto salvo il mantenimento *ad personam* dei trattamenti eventualmente in godimento ai singoli, le indennità di cui all'art. 41 lett. d) del CCNL Federgasacqua 17.11.95 e 39 del CCNL Anig 4.5.1995 sono soppresse con effetto dalla data di stipulazione del presente accordo;

2. Fermo restando quanto previsto nell'articolo 3 "Inscindibilità ed incumulabilità del contratto - successione dei contratti" del CCNL 1.3.02, le disposizioni di cui all'art. 41 lett. b) e g) del CCNL Federgasacqua 17.11.95 e dell'art. 42, lett. b) del CCNL ANFIDA 8.7.96 sono soppresse con effetto dalla data di stipulazione del presente accordo;

3. Le indennità di cui all'art. 41, lett. f) ed i) del CCNL Federgasacqua 17.11.95 sono soppresse con effetto dalla data di stipulazione del presente accordo; i lavoratori che alla data suddetta risultino percettori delle indennità in discorso conservano *ad personam*, sotto forma di assegno in cifra fissa non rivalutabile, utile agli effetti del trattamento di fine rapporto, da corrispondersi per 14 mensilità, un importo mensile pari ad 1/14 di quanto percepito a tale titolo nei dodici mesi precedenti, fermo restando che le assenze per malattia, infortunio, maternità e congedi parentali non possono ridurre l'importo teoricamente spettante di una misura superiore al 5% del totale.

Nelle realtà ove esistono situazioni particolari di impianti non automatizzati che comportano la necessità del rifornimento manuale in misura almeno settimanale, le Aziende mantengono le indennità in oggetto nella misura in atto nei confronti dei lavoratori di qualifica operaia addetti in via continuativa alle relative operazioni.

Le Parti ritengono necessario superare i trattamenti non più rispondenti a condizioni operative di reale disagio: a tal fine confermano l'impegno di procedere all'esame degli istituti previsti dagli artt. 41, lett. e) ed h) del CCNL Federgasacqua 17.11.95, art. 42, lett.e) del CCNL Anfida 8.7.96 ed all'art. 38 del CCNL Anig 4.5.95, attuando entro il primo semestre del 2005 una verifica congiunta delle concrete situazioni operative nelle aziende, e di pervenire ad un nuovo accordo entro la data di scadenza del presente CCNL.

Restano nel frattempo transitoriamente confermati i trattamenti previsti dalle norme citate nel comma precedente.

ANFIDA	**FNLE - CGIL**
ANIGAS	**FEMCA - CISL**
FEDERGASACQUA	**UILCEM - UIL**

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

Il giorno 10 febbraio 2011 si sono incontrati la Federestrattiva ed Assogas, presenti i Signori Giuseppe Venditti e Domenico Zuccari

FILCTEM CGIL, nella persona di Alberto Morselli,

FEMCA CISL, nella persona di Sergio Gigli,

UILCEM UIL, nella persona di Augusto Pascucci,

ed hanno definito quanto segue:

- Le Aziende aderenti ad Assogas e Federestrattiva che non istituiscono in sede aziendalel/di Gruppo il Premio di Partecipazione riconosceranno ai loro dipendenti un premio medio di settore.
- Tale premio:
  - avrà durata triennale 2010-201 1-2012;
  - sarà erogato nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento;
  - sarà erogato ai lavoratori in forza alla data di effettiva erogazione, in proporzione al periodo di servizio prestato;
  - non avrà caratteristiche di aleatorietà, e pertanto non sarà soggetto a defiscalizzazione e decontribuzione;
  - non avrà titolo di continuità e sarà utile ai soli fini del TFR;
  - al valore 100 della scala parametrale gli importi saranno di Euro:

    2010 415,00
    2011 440,00
    2012 465,00

Le Parti si incontreranno entro il mese di marzo dell'anno della liquidazione per quelle Aziende che dovessero registrare risultati negativi di gestione.

FEDERESTRATTIVA
ASSOGAS

FILCTEM-CGIL
FEMCA-CISL
UILCEM

Protocolli di sottoscrizione

PROTOCOLLI DI SOTTOSCRIZIONE

In data 10 febbraio 2011, in Roma

tra

Anfida, Assogas, Anigas/Confindustria Energia, Federerstrattiva e Federutility

e

la O.S. UGL Chimici

con il presente Protocollo si concorda la sottoscrizione dell'accordo 10 febbraio 2011 di rinnovo del CCNL unico del settore Gas-Acqua, nel testo di seguito allegato.

A tale proposito 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 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, sempre che la sua rappresentatività sia rilevante e comunque almeno pari al 5% dei dipendenti non in prova, da verificarsi sulla base delle deleghe sindacali;

4. 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 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 paragrato dell'art. 8 del CCNL.

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2010 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2012.

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

Le Parti si impegnano a sciogliere la riserva entro il 15 marzo 2011.

Letto, confermato e sottoscritto.

In data 17 febbraio 2011, in Roma

tra

Anfida, rappresentata da Sabrina Naborre
Anigas/Confindustria Energia, rappresentata da Daniele Evaristo
Assogas e Federestrattiva, rappresentata da Giuseppe Venditti
Federutility, rappresentata da Paola Giuliani

e

la O.S. CISAL FederEnergia, rappresentata dalla Segreteria Nazionale nelle persone di Pietro Carbini, Giuseppe Romano, Pasquale Lattanzio, Giuseppe Coia, Angelo Petraroli, Carlo Rossi, Antonio Guarnieri, Michele Rizzi, Alessandro Rossi, Vincenzo Vincolo, Vito Romano, assistita dalla Confederazione CISAL nella persona di Fulvio De Gregorio

con il presente Protocollo si concorda la sottoscrizione dell'accordo 17 febbraio 2011 di rinnovo del CCNL unico del settore Gas-Acqua, nel testo di seguito allegato.

A tale proposito si conviene quanto segue:

5. 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;

6. 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;

7. 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 almeno pari al 5% dei dipendenti non in prova, da verificarsi sulla base delle deleghe sindacali;

8. 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 paragrato dell'art. 8 del CCNL.

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2010 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2012.

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

Le Parti si impegnano a sciogliere la riserva entro il 15 marzo 2011.

Letto, confermato e sottoscritto.

Accordi Interconfederali

Addì, 20 luglio 2011 in Roma

Tra

CONFINDUSTRIA

e

CGIL, CISL e UIL

premesso che

- l'art. 25 della legge n. 183 del 2010 ha esteso all'impiego privato la disciplina legale per il rilascio e la trasmissione dei certificati di malattia previsto per il pubblico impiego dall'art. *55-septies* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

- il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con circolare congiunta del 18 marzo 2011 n. 4, nonché l'INPS con le circolari n. 60/2010, n. 119/2010, n. 164/2010 e n. 21/2011, hanno fornito prime indicazioni operative per dare attuazione al nuovo sistema di rilascio e trasmissione dei certificati di malattia per l'impiego privato;

- risulta ora necessario predisporre un coordinamento della disciplina contenuta nei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro con le nuove modalità di rilascio e trasmissione dei certificati di malattia, tenuto conto che il periodo transitorio in cui è riconosciuta la possibilità per il datore di lavoro di chiedere ancora al lavoratore l'invio, secondo le modalità attualmente vigenti, della copia cartacea dell'attestazione di malattia scadrà il 13 settembre;

- le parti titolari dei contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno aggiornare la disciplina delle comunicazioni in modo coerente alla riforma normativa intervenuta, valorizzando il contenuto innovativo sotto il profilo tecnologico che ne costituisce la parte qualificante;

convengono che

1. le premesse formano parte integrante della presente intesa;

2. restano in vigore e sono pienamente efficaci le disposizioni contenute nei contratti collettivi che disciplinano il trattamento economico e normativo applicabile in caso di malattia del lavoratore, ivi compresi gli obblighi di tempestiva comunicazione dell'assenza e di ogni variazione dell'indirizzo dove potrà essere ef-

fettuata la visita di controllo;

3. fermi restando gli obblighi di cui al punto 2, ed in attesa degli accordi che in materia dovranno essere conclusi dalle parti titolari dei contratti collettivi nazionali di lavoro in coerenza con le premesse della presente intesa, il lavoratore, nei tempi previsti per l'invio del certificato cartaceo dal contratto collettivo nazionale di lavoro che disciplina il suo rapporto, comunica all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica;

4. tale comunicazione va effettuata dal lavoratore con modalità coerenti con le innovazioni tecnologiche che caratterizzano la riforma dell'invio telematico delle certificazioni mediche (come, a mero titolo esemplificativo, e-mail o SMS);

5. in attesa degli accordi che in materia saranno conclusi dalle parti titolari dei contratti collettivi nazionali, per garantire la piena funzionalità della nuova disciplina, evitando maggiori oneri per l'azienda e per il lavoratore, potranno essere definite, con accordo aziendale, specifiche modalità attuative;

6. in ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, nei tempi e con le modalità previsti dal contratto collettivo che disciplina il suo rapporto di lavoro, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

Le parti in epigrafe nell'auspicare la piena predisposizione di tutte le misure necessarie per l'entrata a regime del sistema telematico necessarie nei tempi previsti, sono impegnate, ciascuna nei confronti dei propri rappresentati, ad assicurare l'informazione sui contenuti del presente accordo, verificandone anche la corretta applicazione.

CONFINDUSTRIA

CGIL
CISL
UIL

Addì,11 aprile 2012 in Roma

Tra

CONFSERVIZI

e

CGIL, CISL e UIL

premesso che

- l'art. 25 della legge n. 183 del 2010 ha esteso all'impiego privato la disciplina legale per il rilascio e la trasmissione dei certificati di malattia previsto per il pubblico impiego dall'art. *55-septies* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

- il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con circolare congiunta del 18 marzo 2011 n. 4, nonché l'INPS con le circolari n. 60/2010, n. 119/2010, n. 164/2010 e n. 21/2011, hanno fornito prime indicazioni operative per dare attuazione al nuovo sistema di rilascio e trasmissione dei certificati di malattia per l'impiego privato;

- risulta ora necessario predisporre un coordinamento della disciplina contenuta nei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro con le nuove modalità di rilascio e trasmissione dei certificati di malattia;

- le parti titolari dei contratti collettivi nazionali di lavora dovranno aggiornare la disciplina delle comunicazioni in modo coerente alla riforma normativa intervenuta, valorizzando il contenuto innovativo sotto il profilo tecnologico che ne costituisce la parte qualificante;

convengono che

1. le premesse formano parte integrante della presente intesa;

2. restano in vigore e sono pienamente efficaci le disposizioni contenute nei contratti collettivi che disciplinano il trattamento economico e normativo applicabile in caso di malattia del lavoratore, ivi compresi gli obblighi di tempestiva comunicazione dell'assenza e di ogni variazione dell'indirizzo dove potrà essere effettuata la visita di controllo;

3. fermi restando gli obblighi di cui al punta 2, ed in attesa degli accordi che in ma-

teria dovranno essere conclusi dalle parti titolari dei contratti collettivi nazionali di lavora in coerenza con le premesse della presente intesa, il lavoratore, nei tempi previsti per l'invio del certificato cartaceo dal contratto collettivo nazionale di lavora che disciplina il suo rapporto, comunica all'azienda il numera di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica;

4. tale comunicazione va effettuata dal lavoratore con modalità coerenti con le innovazioni tecnologiche che caratterizzano la riforma dell'invio telematico delle certificazioni mediche (come, a mero titolo esemplificativo, e-mail o SMS);

5. in attesa degli accordi che in materia saranno conclusi dalle parti titolari dei contratti collettivi nazionali, per garantire la piena funzionalità della nuova disciplina, evitando maggiori oneri per l'azienda e per il lavoratore, potranno essere definite, con accordo aziendale, specifiche modalità attuative;

6. in ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione 0 insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previa avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, nei tempi e con le modalità previsti dal contratto collettivo che disciplina il suo rapporto di lavoro, il certificato di malattia che il medico e tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

Le parti in epigrafe nell'auspicare la piena predisposizione di tutte le misure necessarie per l'entrata a regime del sistema telematico necessarie nei tempi previsti, sono impegnate, ciascuna nei confronti dei propri rappresentati, ad assicurare l'informazione sui contenuti del presente accordo, verificandone anche la corretta applicazione.

CONFSERVIZI

CGIL
CISL
UIL

ACCORDO INTERCONFEDERALE APPRENDISTATO

Addì, 18 aprile 2012, in Roma

tra

CONFINDUSTRIA

e

CGIL, CISL e UIL

premesso che

- il D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a norma dell'art. 1, comma 30, lettera c) della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come sostituito dall'art. 46, comma 1, lettera b) della legge 4 novembre 2010, n. 183, ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'apprendistato;

- anche in ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per il nostro paese e che il contratto di apprendistato rappresenta la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

- il 25 aprile 2012 scade il semestre transitorio previsto dall'art. 7, comma 7 del D. Lgs. n. 167/2011;

- è opportuno dare piena ed immediata operatività al nuovo Testo Unico dell'apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante e all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Riguardo a quest'ultima tipologia le parti si incontreranno entro il prossimo mese di luglio, per definire la relativa disciplina contrattuale in via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto sarà disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria;

- per "contratti collettivi vigenti" si intendono quelle parti dei contratti collettivi che disciplinano l'apprendistato la cui efficacia verrà meno al termine del periodo transitorio individuato dall'art. 7, comma 7, del Testo Unico;

convengono che

1. Le premesse formano parte integrante della presente intesa.

2. In via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto dovrà essere disciplinato dalla contrattazione collettiva richiamata dal D. Lgs. n. 167/2011, per il contratto di apprendistato, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012, trova applicazione la seguente disciplina:

   - l'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova la cui durata è disciplinata dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati, secondo l'inquadramento professionale attribuito;

   - l'apprendista potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto;

   - nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità;

   - premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

   - la durata dell'apprendistato professionalizzante è, in via transitoria, determinata in base alle durate disciplinate dai vigenti contratti collettivi. Laddove tali contratti prevedano un termine superiore ai tre anni, la durata dell'apprendistato è fissata in tre anni;

   - i contratti collettivi potranno individuare i profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la risposta ad interpello n. 40/2011, per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni;

   - le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel ccnl applicato in azienda. La formazione professionalizzante che verrà registrata, con le modalità disciplinate al penultimo punto del presente accordo, sarà non inferiore

a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011), e potrà essere svolta anche *on the job* ed in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n.167;

- le parti concordano che gli standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai contratti collettivi;

- la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato al presente accordo;

- le parti si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modifiche che il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro in discussione al Parlamento dovesse determinare sulla disciplina dell'apprendistato.

CONFINDUSTRIA **CGIL**
CISL
UIL

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 iniziale

_____

Categoria /Livello di inquadramento finale

_____

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'ATTIVITÀ FORMATIVA

Dati apprendista/impresa

Apprendista

Nome e Cognome _____

Nominativo del tutor aziendale _____

Codice Fiscale _____

Luogo e data di nascita _____

Residente in _____

Via _____

Titolo di studio _____

Assunto in apprendistato professionalizzante

dal _____ al _____

per conseguire la qualifica di

_____

Impresa

Ragione sociale _____

Indirizzo _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Nominativo del tutor 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 _____

ACCORDO INTERCONFEDERALE APPRENDISTATO

Addì, 24 Aprile 2012, in Roma

tra

CONFSERVIZI

e

CGIL, CISL e UIL

premesso che

- il D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a norma dell'art. 1, comma 30, lettera c) della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come sostituito dall'art. 46, comma 1, lettera b) della legge 4 novembre 2010, n. 183, ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'apprendistato;

- anche in ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per il nostro paese e che il contratto di apprendistato rappresenta la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

- il 25 aprile 2012 scade il semestre transitorio previsto dall'art. 7, comma 7 del D. Lgs. n. 167/2011;

- è opportuno dare piena ed immediata operatività al nuovo Testo Unico dell'apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante e all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Riguardo a quest'ultima tipologia le parti si incontreranno entro il prossimo mese di luglio, per definire la relativa disciplina contrattuale in via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto sarà disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria;

- per "contratti collettivi vigenti" si intendono quelle parti dei contratti collettivi che disciplinano l'apprendistato la cui efficacia verrà meno al termine del periodo transitorio individuato dall'art. 7, comma 7, del Testo Unico;

convengono che

1. Le premesse formano parte integrante della presente intesa.

2. In via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto dovrà essere disciplinato dalla contrattazione collettiva richiamata dal D. Lgs. n. 167/2011, per il contratto di apprendistato, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012, trova applicazione la seguente disciplina:

   - l'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova la cui durata è disciplinata dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati, secondo l'inquadramento professionale attribuito;

   - l'apprendista potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto;

   - nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità;

   - premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

   - la durata dell'apprendistato professionalizzante è, in via transitoria, determinata in base alle durate disciplinate dai vigenti contratti collettivi. Laddove tali contratti prevedano un termine superiore ai tre anni, la durata dell'apprendistato è fissata in tre anni;

   - i contratti collettivi potranno individuare i profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la risposta ad interpello n. 40/2011, per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni;

   - le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel ccnl applicato in azienda. La formazione professionalizzante che verrà registrata, con le modalità disciplinate al penultimo punto del presente accordo, sarà non inferiore

a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011), e potrà essere svolta anche *on the job* ed in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n.167;

- le parti concordano che gli standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai contratti collettivi;

- la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato al presente accordo;

- le parti si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modifiche che il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro in discussione al Parlamento dovesse determinare sulla disciplina dell'apprendistato.

CONFSERVIZI **CGIL**
CISL
UIL

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 iniziale

_____

Categoria /Livello di inquadramento finale

_____

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'ATTIVITÀ FORMATIVA

Dati apprendista/impresa

Apprendista

Nome e Cognome _____

Nominativo del tutor aziendale _____

Codice Fiscale _____

Luogo e data di nascita _____

Residente in _____

Via _____

Titolo di studio _____

Assunto in apprendistato professionalizzante

dal _____ al _____

per conseguire la qualifica di

_____

Impresa

Ragione sociale _____

Indirizzo _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Nominativo del tutor 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 _____

Note

[a] Per le aziende associate a Federutility, vedi anche accordo nazionale interfederale 2.2.2009.
[b] Secondo la giurisprudenza di legittimità, il limite delle 12 ore va calcolato con riferimento al gruppo di lavoratori convocati indipendentemente dall'effettività della partecipazione.
[c] Il libretto di lavoro è stato sostituito dalla "scheda anagrafica e professionale" con Decreto Ministeriale 30.10.2007.
[d] Il riferimento va oggi inteso al Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196, Codice in materia di protezione dei dati personali.
[e] La norma risulta attualmente abrogata.
[f] Vedi accordo Confindustria/CGIL/CISL/UIL 18 aprile 2012 e Confservizi-CGIL/CISL/UIL 24 aprile 2012 (allegato) per la disciplina vigente.
[g] Adde comma 5 ter.
[h] L'istituto del contratto di inserimento è stato abrogato dalla legge n. 92 del 28.6.2012, con effetto dal 1 gennaio 2013.
[i] Oggi D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.
[l] L'obbligo di comunicazione di cui all'art. 4, comma 5 del D. Dgs. 66/2003 è stato superato con successiva legge n. 133/2008.
[m] Vedi Accordo Confindustria-CGIL/CISL/UIL 20 luglio 2011 e Confservizi-CGIL/CISL/UIL 11 aprile 2012 (allegato)
[n] Leggasi "di cui all'art. 1 della legge 863/1984 ed all'art. 4 della legge 223/1991"