IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 18 maggio 2017, in Roma,

tra

ANFIDA
ANIGAS
ASSOGAS
CONFINDUSTRIA ENERGIA
IGAS
UTILITALIA

e

FILCTEM - CGIL
FEMCA - CISL
UILTEC - UIL

è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro di rinnovo del CCNL del Settore Gas-Acqua 14 gennaio 2014, che si intende qui confermato in ogni sua altra clausola non modificata dal presente accordo.

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2016 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2018.

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste nel relativo articolo contrattuale, le Parti si danno atto che le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali nonché gli istituti di nuova regolamentazione decorrono dalla data di scioglimento della riserva delle Parti stipulanti.

A tal fine le Parti si impegnano a sciogliere la riserva entro il……

Letto, confermato e sottoscritto.

ANFIDA

FILCTEM

ANIGAS

FEMCA

CONFINDUSTRIA ENERGIA

ASSOGAS

UILTEC

IGAS

UTILITALIA

PARTE ECONOMICA

Le Parti concordano che l'incremento retributivo complessivo per il triennio 2016-2018 risulta costituito dalle seguenti tre componenti:

1. Incremento dei minimi
2. Welfare contrattuale
3. Premio di risultato/produttività

1. Incremento dei minimi

In relazione a quanto previsto per il triennio 2016-2018 dall'ISTAT con riferimento all'indice IPCA (2,72%), le Parti convengono che i minimi retributivi mensili di cui all'art. 36 vengono incrementati a regime di euro 68 riferiti al parametro medio 139,96 (5° livello) e con le seguenti decorrenze:

1° maggio 2017: 40 euro

1° aprile 2018: 28 euro

Nell'art. 36 del CCNL è riportato il valore dei nuovi minimi tabellari integrati per ciascun livello di inquadramento alle decorrenze indicate, come da tabella degli aumenti parametrati che segue.

INCREMENTI DEI MINIMI			
Livello	Parametro	Decorrenze	
		1.05.2017	1.04.2018
Q	**200,74**	57,37	40,16
8	**181,29**	51,81	36,27
7	**167,5**	47,87	33,51
6	**153,69**	43,92	30,75
5	**139,96**	40,00	28,00
4	**131,42**	37,56	26,29
3	**122,95**	35,14	24,60
2	**111,15**	31,77	22,24
1	**100,00**	28,58	20,01

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.

2. Welfare contrattuale

La quota dell'incremento salariale complessivo del rinnovo del CCNL destinata al finanziamento del welfare contrattuale di settore è ripartita tra l'assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa per il caso di morte o invalidità permanente del lavoratore.

A decorrere dal 1° gennaio 2017 le Aziende verseranno al FASIE per i lavoratori iscritti un importo aggiuntivo pro capite in misura fissa pari a € 5 per 12 mensilità; dalla medesima data il contributo a carico di ciascun lavoratore e per ogni componente del suo nucleo familiare iscritto aumenta di 12 euro annui.

A decorrere dal 1° gennaio 2018 le Aziende attiveranno la copertura assicurativa del caso di premorienza o invalidità permanente certificata dagli enti competenti che comporti la cessazione del rapporto di lavoro, con modalità e condizioni che saranno definite tra le Parti entro il 2017; a tal fine le aziende impegnano un importo mensile in cifra fissa pari a 5 euro per 12 mensilità.

3. Premio di risultato/produttività

Al fine di incentivare la produttività, la redditività e la competitività delle imprese e di beneficiare della tassazione e/o contribuzione agevolata, una quota dell'incremento salariale complessivo stabilito per il rinnovo del CCNL è destinata a definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale, secondo criteri e modalità da definire nei relativi accordi, sul presupposto che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisce un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività delle imprese.

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

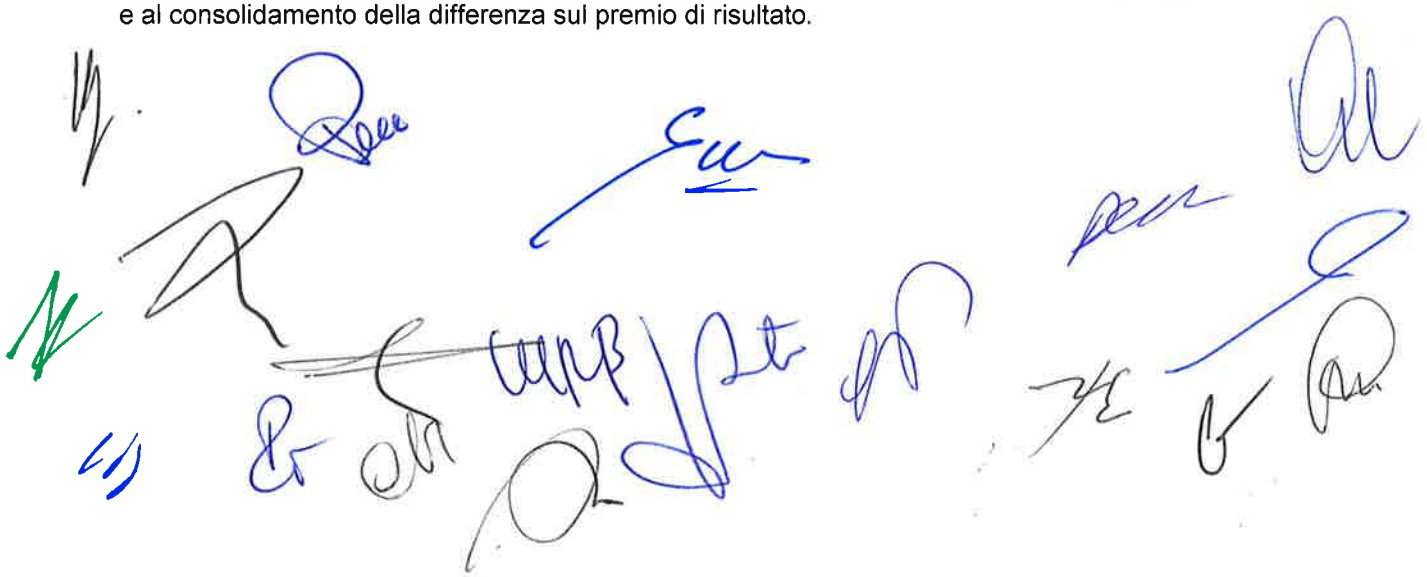
L'importo è stabilito in 11 euro sul parametro medio contrattuale per 14 mensilità, da erogare sotto forma di "una tantum" in caso di raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività secondo le modalità definite negli accordi aziendali per i premi di risultato, di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, ai termini dell'art. 9 del CCNL ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato; la destinazione di tale importi nei periodi di competenza è la seguente:

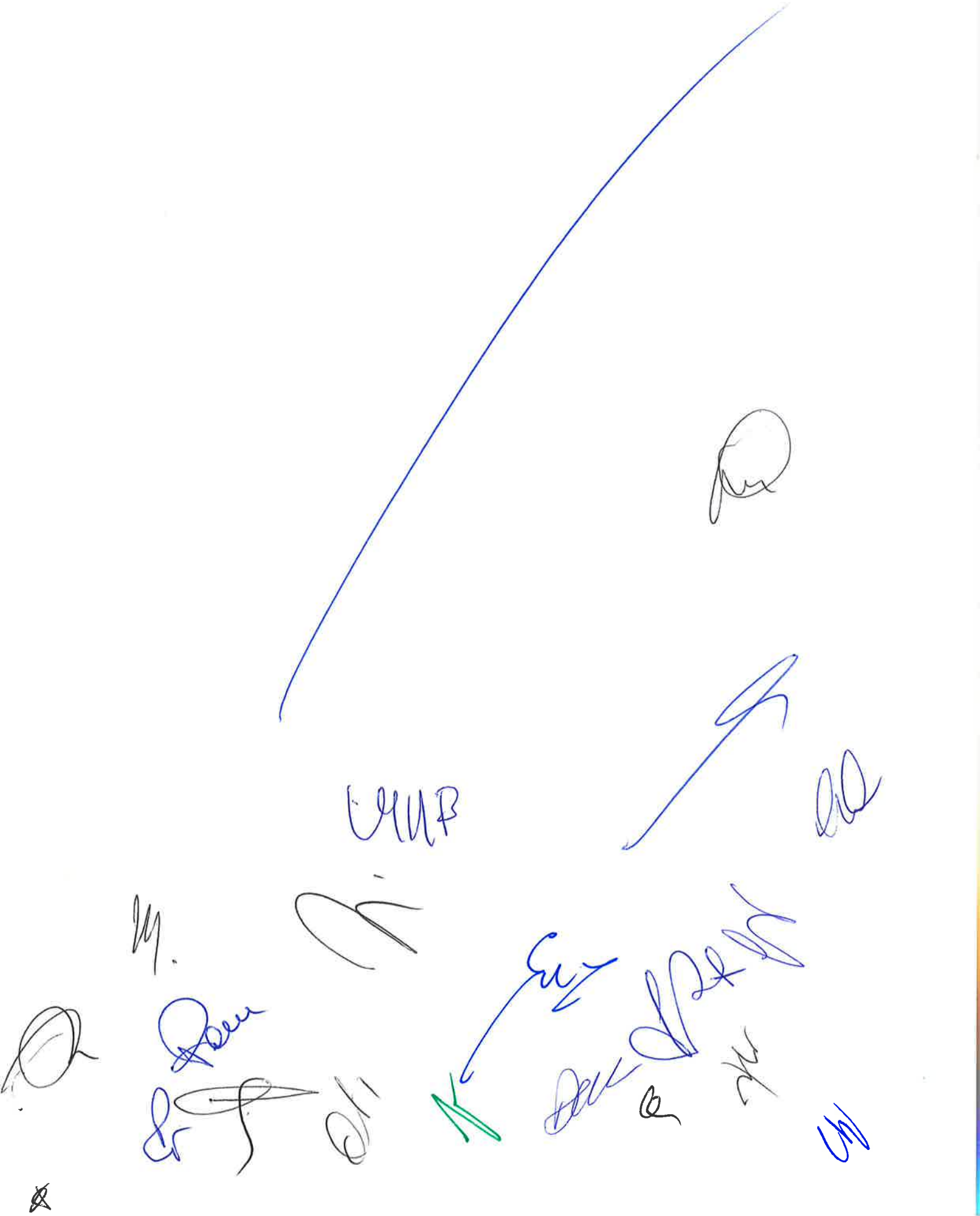
Anno di competenza	2017	2018
Importo complessivo parametrato	€ 154	€ 154

Al termine della vigenza contrattuale e in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata, si potrà procedere, con modalità che saranno successivamente definite, ad adeguare i minimi tabellari dell'importo stanziato alla prima data utile del 2019 in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione e cioè giugno 2019, secondo le seguenti modalità:

a. In caso di inflazione eguale o superiore a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo (inflazione IPCA al netto degli energetici importati previsione 2016-2018 pari a 2,72%), si procederà all'adeguamento sui minimi, con decorrenza gennaio 2019, dell'importo stanziato di € 11;

b. In caso di inflazione inferiore a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, si procederà, in relazione all'inflazione consuntivata, alla ripartizione del predetto importo di 11 euro pro quota nei minimi e al consolidamento della differenza sul premio di risultato.





CAPITOLO I
IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

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

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

E' applicabile inoltre ai dipendenti addetti alle funzioni centrali nelle imprese e gruppi pluriservizio.

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 2016 al 31 dicembre 2018.

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

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

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

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

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

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

Art. 4
ASSETTI CONTRATTUALI

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

Le Parti richiamano i contenuti del TU Confindustria-CGIL/CISL/UIL 10 gennaio 2014 e Confservizi-CGIL/CISL/UIL 10 febbraio 2014 ed in particolare della Parte Terza, ultimo paragrafo, che diventano parte integrante delle previsioni del presente CCNL.

***a** - Contratto nazionale*

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

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

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

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

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

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

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

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

***b** - Contrattazione aziendale*

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

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

- art. 9 - Premio di risultato;

- art. 14 – co. 4 – Lavoro a tempo determinato
- art. 17 – co. 4 e 7 – Contratto di somministrazione a tempo determinato;
- art. 23 – co. 7 – Orario di lavoro;
- art. 24 – co. 4 – Lavoro in turno;
- art. 31 – co. 6 – Studenti lavoratori;
- art. 38 – Mense aziendali;
- art. 42 – Trattamento di trasferta;
- art. 43 – co. 3 – Trasferimento;
- art. 49 – punto 10 – Cessione di permessi e ferie.

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.

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

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

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

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

Controversie sugli assetti contrattuali

Il mancato rispetto delle clausole relative agli assetti contrattuali, così come definiti nel presente articolo, sarà segnalato dalla parte che ne ha interesse alle segreterie nazionali delle OO.SS.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. 7
RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (R.S.U.)

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

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

Ai fini del presente CCNL, alla R.S.U. competono altresì le altre forme di intervento nei confronti dell'azienda attribuite dai

singoli articoli contrattuali quali, ad esempio:

- *art. 14 – co. 9 – Contratto di lavoro a tempo determinato;*
- *art. 15 – co. 21 – Telelavoro*
- *art. 17 – Lavoro agile (Smart working);*
- *art. 23 – co. 2, 5, 9, 11 - orario di lavoro*
- *art. 25, co. 8, n. 7 – reperibilità;*
- *art. 27, co. 8 - prestazioni oltre il normale orario di lavoro;*
- *art. 28, co. 3 – Ferie;*

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

Singoli membri del Comitato Esecutivo o della R.S.U. possono intervenire presso le competenti strutture aziendali per tutto quanto attiene al rispetto di leggi, contratti e consuetudini, ma non hanno potere di trattativa se non a seguito di mandato espressamente loro conferito dalla R.S.U..

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

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

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

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

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

nelle aziende/unità produttive ([2]) che occupano da 16 a 70 dipendenti: 3

nelle aziende/unità produttive ([2]) che occupano da 71 a 140 dipendenti: 4

nelle aziende/unità produttive ([2]) che occupano da 141 a 200 dipendenti: 5

nelle aziende/unità produttive ([2]) che occupano da 201 a 400 dipendenti: 7

nelle aziende/unità produttive ([2]) che occupano da 401 a 500 dipendenti: 8

nelle aziende/unità produttive ([2]) che occupano da 501 a 700 dipendenti: 10

nelle aziende/unità produttive ([2]) che occupano da 701 a 1000 dipendenti: 12

nelle aziende/unità produttive ([2]) che occupano oltre 1000 dipendenti: 1 componente ogni 200 o frazione di 200 dipendenti oltre i 1000, in aggiunta al numero precedente.

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

---

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

[2] *Nei numeri sopra indicati sono ricompresi anche gli R.L.S. di cui all'art. 22 (salute e sicurezza)*

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

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

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

Norme particolari per le aziende associate ad UTILITALIA

Nelle aziende associate ad UTILITALIA, 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: 4

nelle aziende che occupano da 201 a 300 dipendenti: 6

nelle aziende che occupano da 301 a 500 dipendenti: 7

nelle aziende che occupano da 501 a 700 dipendenti: 10

nelle aziende che occupano oltre 700 dipendenti: 1 componente ogni 100 o frazione di 100 dipendenti oltre i 700, in aggiunta al numero precedente.

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

Art. 8
DIRITTI SINDACALI

Permessi sindacali

R.S.U.

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

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

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

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

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

Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale della R.S.U., compresa la partecipazione a riunioni convocate dall'azienda o a

commissioni comunque denominate di cui la R.S.U. faccia parte.

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

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

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

Dirigenti organismi direttivi sindacali

I lavoratori componenti 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 assegnati in completa attuazione dell'art. 30 della Legge n. 300/1970.

Ai fini dell'individuazione dei lavoratori aventi diritto ai permessi in oggetto ed in relazione alla concreta fruibilità degli stessi, le OO.SS. si impegnano a fornire alle aziende tempestivamente, e comunque non oltre il 30 novembre dell'anno precedente quello di riferimento, l'elenco nominativo dei lavoratori componenti 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 e dal TU 10.01.2014 Confindustria e 10.02.2014 Confservizi, Parte Seconda, Sezione Seconda, punto 4 la R.S.U. ha diritto di affiggere, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti la materie di interesse sindacale e del lavoro, da trasmettere contestualmente alla Direzione aziendale.

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

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

La trattenuta viene effettuata di norma mensilmente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLO III
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - MERCATO DEL LAVORO

Art. 10
ASSUNZIONE DEL PERSONALE

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

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

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

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

Art. 11
PERIODO DI PROVA

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 12
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

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

3. Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti di lavoro a tempo parziale.

   Fatte salve le previsioni di legge, le aziende tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitore, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedono a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti.

   In caso di trasformazione, il rapporto di lavoro potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a sei mesi e superiore a ventiquattro mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro quarantacinque giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

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

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

6. Ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D. Lgs. n. 81/2015, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU indicato dal lavoratore medesimo. Le variazioni della collocazione temporale e le variazioni in aumento devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 3 giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 20% della retribuzione oraria globale. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa. Le parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al comma 5, non configurano una fattispecie di clausole elastiche.

   Resta ferma la facoltà di revoca del consenso prestato alla clausola elastica, ai sensi dell'art. 6, co. 7, del D. Lgs. n. 81/2015.

   L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

   Le variazioni della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alle compensazioni di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

7. In riferimento a motivate esigenze tecniche ed organizzative è consentita, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima del 100% del normale orario contrattuale stabilito per ciascun lavoratore a tempo pieno.

   Le ore di lavoro supplementare come sopra definite saranno compensate con la quota oraria della retribuzione globale di fatto maggiorata del 10% per le 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 .

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

Art. 13
CONTRATTO DI APPRENDISTATO

A. CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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

1. L'apprendistato professionalizzante è finalizzato all'acquisizione di una qualificazione professionale prevista dal sistema di inquadramento professionale del presente CCNL sistemi di attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, nell'obiettivo di favorire lo sviluppo, anche qualitativo, dell'occupazione nelle aziende che applicano il presente CCNL.
2. L'apprendistato professionalizzante è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.
3. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni. Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005 n. 226.
4. Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare ciascuna delle qualifiche previste nei livelli di classificazione superiori al primo.
5. Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, della durata del periodo di apprendistato, del patto di prova, del piano formativo individuale redatto secondo il modulo allegato agli accordi interconfederali Confindustria 18 aprile 2012 e Confservizi 24 aprile 2012.

Periodo di prova

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

Durata

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

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

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

Inquadramento e trattamento retributivo

11. Il lavoratore apprendista viene inquadrato nel livello di inquadramento corrispondente alla qualifica/profilo professionale da conseguire; la retribuzione attribuita sarà la seguente:
    a) primo periodo di apprendistato: **75**% della retribuzione contrattuale minima (minimo tabellare integrato ed EDR) prevista dal CCNL per il livello di inquadramento assegnato;
    b) secondo periodo di apprendistato: **85**% della retribuzione contrattuale minima prevista dal CCNL per il livello di inquadramento assegnato;
    c) terzo periodo di apprendistato: 90% della retribuzione contrattuale minima prevista dal CCNL per il livello di inquadramento assegnato .

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

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

Disciplina del rapporto

12. L'apprendista matura il diritto alle ferie nella misura prevista dall'art. 28 del presente CCNL nonché alle mensilità aggiuntive sulla base della retribuzione percepita mensilmente.
13. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono utili ai fini del computo dei requisiti dimensionali previsti dagli istituti di legge e contrattuali.
14. In caso di assenza per malattia o infortunio extra - professionale, l'apprendista non in prova, fermo restando il trattamento economico nelle misure previste dall'art. 32 del presente CCNL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 3, 6, 8 mesi anche non continuativi, in relazione alla durata del contratto rispettivamente pari a 24, 30 e 36 mesi. Tale termine di comporto si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli.
15. In caso di intervenute malattia, infortunio, maternità, richiamo alle armi o altra causa di sospensione involontaria superiore a 30 (trenta) giorni di calendario, calcolati anche per sommatoria di periodi più brevi, il decorso della durata del rapporto resta sospeso e l'azienda può prolungare per una pari durata il termine finale del contratto.
16. Al termine del periodo di apprendistato, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dando un preavviso di 15 giorni decorrenti dal medesimo termine, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile; qualora non sia esercitato il recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini di legge e di contratto. In attuazione dell'art. 42, co.8 del D, LGS. n. 81/15, per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato le imprese che occupano più di 50 dipendenti devono aver mantenuto in servizio almeno l' 82% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 36 (trentasei) mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli il cui rapporto di lavoro si sia risolto in corso o al termine del periodo di prova o si sia risolto consensualmente. Si applicano in ogni caso le disposizioni di legge per le assunzioni fino a 10 lavoratori complessivi nei 36 mesi precedenti.
17. Nelle aziende che occupano meno di 200 dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento può essere stabilita, previo esame congiunto tra le Parti, una quota di lavoratori comunque non computabili ai fini che precedono.
18. Per quanto non previsto espressamente valgono le norme del presente contratto in quanto applicabili.

Profili formativi e formazione

19. I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.
20. Fermi restando gli ambiti di competenza Regionale previsti dalla legge, si conviene la seguente regolamentazione ai sensi dell'art. 44, co. 2 e 3 del D. Lgs. n. 81/15, individuando i contenuti formativi necessari per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali campione stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del personale del presente CCNL ed i criteri su cui dovranno essere basate le relative attività formative.

21. La formazione è articolata in contenuti tecnico-professionali e contenuti a carattere trasversale di base.
22. La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è svolta a cura delle aziende per una durata non inferiore a 80 (ottanta) ore medie annue in coerenza con il profilo professionale di riferimento.
23. E' individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, tutela dei dati personali ed all'acquisizione di competenze relazionali. Tale formazione sarà erogata tramite offerta formativa pubblica a cura delle Regioni, per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.
24. In assenza dell'offerta formativa pubblica, l'azienda provvede anche all'erogazione della formazione di base e trasversale secondo i criteri che seguono. In tal caso, la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica sarà collocata all'inizio del percorso formativo.
25. La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare dal fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2025 o da altro documento avente contenuto equivalente ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.
26. La formazione potrà avvenire con la modalità in alternanza sul posto di lavoro e in affiancamento e potrà essere svolta anche con strumenti di e-learning.
27. La formazione è presidiata da uno o più tutor o referente/i aziendale/i da identificarsi in lavoratore/i che svolga/svolgano attività coerenti con l'apprendista e che abbia/abbiano un'adeguata esperienza lavorativa, che assume/assumono compiti di supervisione del corretto andamento della formazione e ove in possesso di esperienze e capacità idonee a trasferire competenze, di insegnamento di materie oggetto di formazione.
28. La formazione può essere interna all'azienda, in presenza di tutor con esperienza e capacità professionali idonei a trasferire competenze e di locali idonei, i quali - in caso di azienda plurilocalizzata - potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione con il riconoscimento delle spese sostenute dagli stessi secondo le procedure aziendali.
29. Le imprese potranno erogare formazione anche tramite proprie strutture formative idonee di riferimento nei confronti dei propri apprendisti, o nel caso di gruppi di imprese, di apprendisti di imprese del gruppo.
30. Al termine del contratto di apprendistato professionalizzante, l'azienda rilascia agli apprendisti la documentazione prevista dalle norme di legge in materia.
31. I percorsi formativi, comprensivi - in assenza dell'offerta formativa pubblica di cui all'art 44 co. 3 del D.Lgs.:n. 81/15 – anche della formazione di base e trasversale, costituiscono gli standard professionali e formativi di riferimento ai sensi dell'art. 44, co.1 e 2 del D. Lgs. n. 81/15 e sono definiti nell'allegato, che forma parte integrante del presente CCNL. Nello stesso è altresì riportato il modello del piano formativo individuale di cui all'art. 42, co. 1 del D. LGS.

GLI ALLEGATI E L' APPENDICE OMESSI IN QUESTO TESTO SONO CONFERMATI

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

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

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

Art. 14
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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

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

3. In attuazione delle deleghe normative affidate alla contrattazione collettiva dalla legislazione vigente, le parti convengono che e disposizioni di cui all'art. 19 co.2 e art. 21. Co. 2 del D. Lgs.. N. 81/2015 non sono applicabili nei seguenti casi:

   a. sostituzione di lavoratori assenti;
   b. punte eccezionali di attività, anche con riferimento alle procedure di gara, cui non sia possibile fare fronte con le risorse normalmente impiegate;
   c. eventuali altre ipotesi concordate a livello aziendale.

4. In relazione a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015, il numero dei lavoratori occupati con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potrà complessivamente superare la percentuale del 30% dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato, da calcolarsi come media annua tempo per tempo all'atto dell'assunzione.
5. Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui al comma precedente dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di lavoro a tempo determinato. A livello aziendale le parti potranno definire maggiori percentuali di ricorso al contratto a tempo determinato.
6. Ai fini dell'esclusione dei limiti quantitativi ai sensi dell'art. 23. co. 2 lettera a) del D. Lgs. n. 81/2015 per fase di avvio di una nuova attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi decorrenti dall'inizio dell'attività di una nuova impresa/unità produttiva ovvero 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.

7. 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

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

9. 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.

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

11. All'atto di assunzione, le aziende sottoporranno ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le possibili opzioni e i moduli di adesione ai fondi di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa.
12. Agli effetti dell'art. 24 del D. Lgs. n. 81/2015, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate, il lavoratore che ha complessivamente prestato almeno dodici mesi di attività lavorativa con contratto a tempo determinato presso la stessa azienda.

Art. 15
TELELAVORO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 16

LAVORO AGILE (SMART WORKING)

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

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

Il lavoro agile non comporta modifica degli obblighi e dei doveri del lavoratore, che assolverà alle proprie mansioni con diligenza attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali ed aziendali) e alle istruzioni ricevute dall'Azienda per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e /o necessaria cautela, al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali e nel rispetto tassativo della idoneità del luogo individuato dallo stesso per svolgere l'attività lavorativa.

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

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

L'adozione del modello del lavoro agile sarà oggetto di esame congiunto con le rsu a livello aziendale.

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

Art. 17
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

1. Il contratto di somministrazione a tempo determinato è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.
2. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 31, comma 2, secondo periodo del D. Lgs. n. 81/2015, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti numerici complessivi individuati dall'art. 14, comma 4 del presente CCNL..
3. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di somministrazione a tempo determinato.
4. A livello aziendale le parti potranno concordare percentuali più elevate rispetto a quella dei commi precedenti.
5. Le aziende sono tenute nei confronti dei lavoratori con contratto di somministrazione ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previste dal d. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale saranno impiegati.
6. Una volta all'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce alla rsu o in sua mancanza alle strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione a tempo determinato conclusi, nonché la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati
7. Nell'ambito della contrattazione aziendale sul premio di risultato, come definita dall'art. 9 del CCNL, le parti possono stabilire modalità e criteri per la 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
CLASSIFICAZIONI, MOBILITA' E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 18 – Classificazioni

OMISSIS

Dichiarazioni a Verbale

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

1. All'interno di Gruppi Industriali che adottano modelli organizzativi complessi e si sviluppano sul territorio di due o più regioni e sono altresì caratterizzati dall'applicazione di più Contratti Collettivi, in caso di processi di innovazione tecnologica e/o organizzativa comportanti emersione di nuovi ruoli, esternalizzazione/internalizzazione di attività ovvero progetti di investimento economico particolarmente rilevanti per i territori di riferimento, le parti possono definire con specifiche intese in sede aziendale sistemi di classificazione coerenti con le esigenze di efficienza e flessibilità organizzativa, nella considerazione delle competenze e dei contenuti tipici delle attività e dell'organizzazione del lavoro, anche diversi da quelli di cui all'art. 18 del presente CCNL.

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

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

2. **COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LA RIFORMA DEL SISTEMA DI INQUADRAMENTO**

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

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

   In relazione a quanto sopra, si concorda che a partire dalla sottoscrizione del rinnovo del CCNL, si costituirà una commissione paritetica nazionale, composta da sei componenti per parte, che avvierà l'approfondimento finalizzato alla definizione di una proposta di revisione del sistema di inquadramento da sottoporre alla decisione finale delle Parti stipulanti.

   In particolare, tale Commissione procederà alla semplificazione del sistema di inquadramento con la riduzione dei suoi livelli e la ridefinizione delle attuali declaratorie e dei profili professionali campione, anche in considerazione delle specifiche caratteristiche dei diversi settori.

   La fase di approfondimento dovrà concludersi entro il 30 giugno 2018 e, qualora la valutazione della proposta sia positiva, le Parti stipulanti procederanno a consolidarne i risultati con decorrenza immediata.

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.

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

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 di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

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

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

1) Rimprovero verbale o scritto

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

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

2) Multa fino a 4 ore

Verrà comminata la sanzione della multa fino a 4 ore di retribuzione a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- reiteratamente senza giustificazione ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende o ne anticipa la cessazione, non osserva le disposizioni sulle pause, senza recare pregiudizio agli impianti e beni aziendali o al rapporto con gli utenti;
- per negligenza, procura guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiale dell'Azienda;

- risulta assente dal domicilio comunicato all'Azienda durante le fasce orarie previste, in occasione di controllo delle assenze per infermità previste dalle norme di legge;

- non rispetta le norme che regolano gli accessi nei luoghi di lavoro;

- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate al punto 1.

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

- senza giustificazione, non si presenta al lavoro o abbandona il proprio posto di lavoro;
-
- non osserva il divieto di fumare o di accendere fiamme libere, ove ciò sia vietato dalle norme tecniche, senza che da ciò siano derivati danni;
-
- non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute o rifiuta ingiustificatamente di eseguire compiti assegnati da superiori;

- non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità sull'andamento del servizio cui è preposto che comportino notevole pregiudizio al servizio stesso;

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

- non fa osservare le norme o le misure sulla sicurezza, salute ed igiene del lavoro al personale da lui coordinato;

- utilizza per finalità extra-lavorative e/o in modo improprio i mezzi, gli strumenti ed i dispositivi (anche telefonici ed informatici) aziendali, senza che da ciò derivino danni all'azienda;

- pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona, anche in ragione della condizione sessuale;

- viola in modo non grave le procedure interne previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 o pone in essere un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello;

- in qualunque modo commette grave trasgressione alle norme del C.C.N.L. o dei regolamenti aziendali;

- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate al punto 2;

- reiterata recidiva in qualunque delle mancanze contemplate al punto 1 e/o 2 .

4) Licenziamento con preavviso

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

- è in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;

- determina per colpa grave danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio dell'azienda;

- si assenta senza giustificazione nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie o per due giorni consecutivi fino a 3 volte in un anno;

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

- provoca e/o partecipa a diverbio litigioso o oltraggioso seguito da vie di fatto durante l'orario di lavoro sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;

- non osserva il divieto di fumare o di accendere fiamme libere, ove ciò sia vietato dalle norme tecniche, arrecando pregiudizio a persone o beni aziendali;

- utilizza per finalità extra-lavorative e/o in modo improprio i mezzi, gli strumenti ed i dispositivi (anche telefonici ed informatici) aziendali, quando ne deriva o possa derivarne un danno all'azienda, di natura economica o di immagine;

- nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, reca un danno all'azienda o pone in essere un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato;

- non si rende disponibile a sottoporsi ai controlli sanitari preventivi e periodici previsti dal programma di sorveglianza sanitaria o rifiuta di sottoporsi agli accertamenti sanitari per determinare l'effetto di alcool o sostanze stupefacenti o altri controlli sanitari consentiti dalla legge;

- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate al punto 3;

- reiterata recidiva in qualunque delle mancanze contemplate al punto 2 e/o 3.

5) Licenziamento senza preavviso

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

- pone in essere gravi comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale;

- pone in essere comportamenti reiterati che assumono forma di violenza morale o atti di discriminazione;

- altera o falsifica documenti inerenti alle certificazioni di malattia, infortuni e inabilità temporanee;

- effettua per sé o per altri irregolare scritturazione o timbratura di schede o alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o dei rendiconti per i rimborsi delle spese di trasferta o comunque si rende responsabile di falsa attestazione della presenza in servizio;

- nello svolgimento delle proprie mansioni, per negligenza o per mancata osservanza delle procedure aziendali o delle disposizioni dei propri superiori, mette a repentaglio la sicurezza delle persone e delle cose;

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

- subisce condanna ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che lede la figura morale del lavoratore;

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

- compie danneggiamento volontario di beni dell'azienda o sabotaggio;

- esegue in orario di lavoro attività in concorrenza, anche indiretta, o in contrasto con quella dell'azienda o attività per conto proprio o di terzi, da cui derivi direttamente o indirettamente un lucro per il lavoratore e/o un danno per l'azienda;

- richiede e/o accetta a/da terzi compensi, a qualsiasi titolo, in connessione con gli adempimenti della prestazione lavorativa;

- abbandona senza giustificazione il posto di lavoro, quando possa derivarne un pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, o comunque compie azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

- si assenta senza giustificazione per tre giorni consecutivi ovvero per oltre 3 volte nei giorni seguenti o precedenti i festivi o le ferie o per due giorni consecutivi;

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

- pone in essere comportamenti che denotano una manifesta alterazione psico-fisica derivante da ubriachezza o da effetti di sostanze stupefacenti che determinano un rilevante pregiudizio alle persone, ai beni aziendali, agli impianti;

- nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, pone in essere un comportamento diretto in modo univoco ad arrecare danno all'azienda o a compiere un reato, tale da determinare a carico della stessa l'applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001;

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 lavorativi dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con l'azienda, potendo farsi assistere dalla R.S.U. oppure dalle Organizzazioni Sindacali cui aderisca o conferisca mandato.

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

Qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento della entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore nell'azienda, l'azienda può disporre la sospensione cautelare del lavoratore per il periodo strettamente necessario e comunque non superiore a 30 giorni. Durante tale periodo al lavoratore viene corrisposta la retribuzione salvo che non risulti accertata un'infrazione passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti al n. 5 e seguenti di cui al primo comma del presente articolo.

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

CAPITOLO VI
SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Art. 22
SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

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

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

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

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

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

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

Per le aziende o unità produttive[3] che occupano fino a 15 dipendenti, il Rappresentante per la sicurezza viene eletto tramite elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno.

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

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

Nelle aziende o unità produttive[4] 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.

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

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 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[9] che occupano fino a 5 dipendenti;
- 30 ore annue - nelle aziende o unità produttive[9] che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 40 ore annue - nelle aziende o unità produttive[9] 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Delle riunioni viene redatto verbale.

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

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

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

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

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

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

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

4 . ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE GAS-ACQUA

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

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

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

- intensificare l'azione di orientamento delle imprese, delle 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;

Per perseguire tali finalità, le Parti convengono di istituire l'Organismo Paritetico Nazionale Salute, Sicurezza, Ambiente di settore cui sono affidati i seguenti compiti e attribuzioni:

- approfondimento della normativa nazionale e comunitaria in materia;
- monitoraggio della normativa contrattuale e della sua applicazione in azienda, con particolare riferimento all'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione;
- supporto alle imprese nell'individuazione dei sistemi di gestione integrati Salute, sicurezza e ambiente, anche attraverso iniziative presso le Istituzioni e/o INAIL;
- promozione o svolgimento di attività formative in tema di salute, sicurezza e ambiente, anche attraverso l'impiego di fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 s.m.i.;
- rilascio di attestazioni di asseverazione dell'adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del T.U. n. 81/2008.

Tale organismo è formato da tre membri rappresentanti della parte imprenditoriale e tre dalla parte delle Organizzazioni Sindacali Nazionali stipulanti il presente contratto. L'organismo si potrà avvalere nello svolgimento dei propri compiti del contributo di rappresentanti delle Associazioni, aziende e organizzazioni sindacali di categoria e di esperti o strutture professionali esperte scelte di comune accordo per approfondire particolari e significati argomenti indicati congiuntamente.
Il regolamento attuativo e di funzionamento sarà definito con accordo delle parti stipulanti entro il 2017.

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. 24
LAVORO IN TURNO

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

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

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

a) Turni continui per tutte le ore del giorno e della notte, articolati su 5, 6 o 7 giorni alla settimana;

b) Turni articolati su 5, 6 o 7 giorni alla settimana, con esclusione del lavoro in orario notturno.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I lavoratori che abbiano compiuto 58 anni di età e almeno 20 di lavoro in turno oppure 30 anni di lavoro in turno possono richiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, di essere utilizzati in attività equivalenti per quanto riguarda la qualifica non richiedenti lavoro in turno, conservando il 100% dell'importo medio annuo percepito nell'ultimo anno. Per lo svolgimento delle nuove attività, i lavoratori saranno coinvolti in un percorso formativo di riqualificazione.

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale n. 1
Le Parti confermano che nulla è innovato rispetto alla vigente disciplina collettiva, anche a livello aziendale, in materia di condizioni e articolazione degli schemi di turno, ivi comprese le specifiche previsioni su pause, riposi giornalieri e riposi settimanali e riconoscono, secondo quanto evidenziato nella Premessa al Capitolo VII del presente contratto, che la normativa contenuta nel presente articolo assicura una protezione adeguata a detti lavoratori.

Art. 25 REPERIBILITA'

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Il servizio di reperibilità viene svolto fuori del normale orario di lavoro;
2. La disponibilità del lavoratore nell'ambito del servizio di reperibilità non costituisce prestazione lavorativa effettiva;
3. Le Aziende favoriranno l'avvicendamento nel servizio di reperibilità del maggior numero possibile di lavoratori in possesso delle necessarie competenze tecniche da garantire attraverso percorsi formativi professionalizzanti che pongano i lavoratori in grado di svolgere autonomamente ed efficacemente i compiti assegnati;
4. L'impegno di reperibilità è limitato a 12 giorni/mese di servizio pro-capite. I compensi convenuti nel presente articolo saranno maggiorati del 15% per le giornate eccezionalmente eccedenti il 12esimo giorno/mese.
5. Le attività svolte nel luogo di intervento prevedono prestazioni lavorative coerenti con la professionalità del lavoratore chiamato in servizio.
6. Tali attività, in quanto rese fuori del normale orario di lavoro, sono retribuite secondo le norme previste dal presente contratto per il lavoro straordinario; per i tempi di viaggio di andata e ritorno dal luogo di intervento è riconosciuta forfettariamente un'ora di retribuzione straordinaria. Ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, qualora l'azienda adotti sistemi di localizzazione che permettano una puntuale rilevazione delle effettive presenze, potranno essere definite diverse modalità di compensazione dei tempi di viaggio.

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

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

9. Qualora il riposo giornaliero – fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati – risulti, anche tenendo conto dei riposi fisiologici di cui all'art. 27, comma 14 del presente CCNL, comunque inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24, il lavoratore ha diritto a riposi compensativi fino a concorrenza delle 11 ore di riposo, fermo restando il diritto alla sola maggiorazione di cui all'art. 27, comma 12 del presente CCNL. Detti riposi vanno goduti di norma nell'ambito della prestazione lavorativa ordinaria delle 48 ore successive.

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

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

	UTILITALIA/Anfida		**Anigas**	
	Feriale	Sab. non lav. e festivo	Feriale	Sab. non lav. e festivo
1.01.2015	20,88	29,04	20,41	27,22
1.01.2016	21,38	29,70	20,91	28,22
1.01.2017	21,88	29,70	21,88	29,22
1.01.2018	21,88	30,50	21,88	30,50

In considerazione delle significative differenze dei compensi dei CCNL previgenti, si convengono i seguenti progressivi allineamenti ai compensi della disciplina unica di settore per le aziende associate ad Assogas ed Igas:

	Feriale	Festivo
1.01.2015	13,38	20,04

Dal 1 gennaio di ogni anno, a partire dal 2016, gli importi si incrementano di 1,00 euro per i servizi feriali e di 1,25 euro per quelli festivi, fino a raggiungere i valori di 21,88 per i primi e 30,50 per i secondi.

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

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

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

Nei confronti del personale reperibile che, per effetto del modello organizzativo del servizio adottato, di norma opera da remoto, in aggiunta ai compensi sopra indicati viene riconosciuto un importo aggiuntivo per ciascuna giornata di reperibilità pari a 3 euro. Tale importo viene assorbito nella retribuzione dovuta per la prestazione lavorativa eventualmente eseguita nel luogo di intervento. Ove siano attuate forme di reperibilità oraria, tale importo sarà riproporzionato alle ore prestate in ragione di 1/24esimo per ciascuna ora.

Tutti i compensi sono corrisposti mensilmente in base ai servizi di reperibilità effettivamente prestati; questi compensi, quale che sia la durata del servizio continuativo di reperibilità, non sono considerati come facenti parte della retribuzione a nessun effetto contrattuale, escluso il T.F.R..

Art. 27
PRESTAZIONI OLTRE IL NORMALE ORARIO DI LAVORO (lavoro straordinario)

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

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

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

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

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

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

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

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

È considerato lavoro straordinario <u>diurno</u> quello compiuto dal lavoratore in orario compreso dalle 6 alle 22

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

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

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

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

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

comma per le ore prestate.

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

Con riferimento al rispetto del riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003, al personale non reperibile chiamato a svolgere lavoro straordinario non programmato si applicano le disposizioni di cui all'art. 25, comma 10, punto 9.

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

CAPITOLO VIII
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 30
ASSENZE, PERMESSI, CONGEDO MATRIMONIALE E ASPETTATIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 31
STUDENTI LAVORATORI

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, di qualificazione professionale, secondaria e universitaria, statali parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
2. I lavoratori studenti in occasione degli esami otterranno permessi retribuiti nelle seguenti misure:
   - giorni lavorativi 11 (undici) per gli esami di licenza di scuola media inferiore;
   - giorni lavorativi 16 (sedici) per gli esami di licenza di scuola media superiore;

- giorni lavorativi 3 (tre) per ogni esame universitario non più di una volta per lo stesso esame, fatto comunque salvo quanto previsto dall'art. 10, co.2 della legge n. 300/1970..

I lavoratori che intendano frequentare corsi di studio presso istituti di istruzione pubblici o parificati al fine di conseguire il titolo di scuola media dell'obbligo 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.

In sede aziendale potranno essere definiti permessi retribuiti destinati a lavoratori che conseguono titoli di studio finalizzati a migliorare e ampliare la propria preparazione con riferimento all'attività svolta in azienda.

Complessivamente il lavoratore 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 contemporaneamente potranno assentarsi dall'Azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 3% della forza occupata con il minimo di un lavoratore, fermo restando che dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.

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. 33
ASSICURAZIONE INFORTUNI

Ferma l'osservanza delle norme legislative in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, 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%[5] 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 E DELLA PATERNITA'

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

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

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

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

---

[5] 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%.

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

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

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

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

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

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

L'art. 35 viene soppresso

CAPITOLO IX
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 35 (già art. 36)
RETRIBUZIONE: DEFINIZIONI E CALCOLO

Con l'espressione "retribuzione individuale mensile" si intende la somma dei minimi tabellari di cui al seguente art. 37 lla retribuzione base con l'indennità di contingenza, confluiti dal 1 luglio 2015 nel nuovo minimo tabellare integrato, con 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. 36 (già art. 37)
MINIMI TABELLARI INTEGRATI

NUOVI MINIMI TABELLARI INTEGRATI			
Livello	Parametro	Decorrenze	
		1 maggio 2017	1 aprile 2018
Q	**200,74**	2926,19	2966,35
8	**181,29**	2642,54	2678,81
7	**167,5**	2441,55	2475,06
6	**153,69**	2240,33	2271,08
5	**139,96**	2040,09	2068,09
4	**131,42**	1915,61	1941,90
3	**122,95**	1792,17	1816,77
2	**111,15**	1620,14	1642,37
1	**100,00**	1457,67	1477,68

L'art. 38 (aumenti periodici di anzianità è soppresso)

Art. 37 (già art. 39)
MENSILITA' AGGIUNTIVE

Art. 38 (già 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. 39 (già art. 41)
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 e ai lavoratori direttivi inquadrati nei livelli 7° e 8°, a cui in forza di disposizioni di leggi o regolamenti possano essere ricondotte specifiche responsabilità civili, penali o amministrative, conseguenti anche a deleghe di poteri nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura delle eventuali spese connesse in caso di procedimenti civili, penali o amministrativi per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

ART. 40 (già artt. 42 e 43)
INDENNITA' VARIE

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

L'indennità guida di cui agli art. 41, lett. e) CCNL Federgasacqua 17.11.95, art. 42 CCNL Anfida 8.7.1996 e art. 38 CCNL Anig 4.5.1995, tuttora in applicazione in forza del richiamo di cui all'art. 43, comma 2 del CCNL 14 gennaio 2014, è soppressa dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.
I lavoratori che alla data suddetta risultano percettori delle indennità di cui ai commi precedenti, comprese eventuali integrazioni derivanti da accordi aziendali stipulati a norma dei CCNL di provenienza, conservano *ad personam sotto forma si assegno in cifra fissa non rivalutabile e non assorbibile*, utile solo agli effetti del TFR, da corrispondersi per 12 mensilità, un importo pari all'80% del valore medio mensile percepito nei 36 mesi precedenti; le assenze per maternità, congedi parentali, malattia e infortunio non possono ridurre l'importo teoricamente spettante di una misura superiore al 10%. Sono confermate le eventuali normative aziendali inerenti alla tutela assicurativa e legale in caso di guida.

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 41 (già 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. 42 (già art. 45)
TRATTAMENTO DI TRASFERTA

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

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

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

Art. 43 (già art. 46)
TRASFERIMENTO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLO X
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ED ISTITUTI COLLEGATI

Art. 44 (già 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.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 45 (già 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:

- Minimi tabellari integrati;
- E.D.R. ex Protocollo Governo - Parti Sociali 31.7.92;
- ex aumenti periodici di anzianità;
- superminimi ed altri assegni *ad personam*;
- mensilità aggiuntive;
- indennità di funzione quadri;
- compensi per festività cadenti nel giorno di riposo settimanale.

- indennità per mancato preavviso;
- importo aggiuntivo lavoratori con profilo di capo squadra distribuzione/lavori rete ex art. 18, punto 2, sub Livello 3;
- compensi per servizio di reperibilità ex art. 25, ultimo comma;
- indennità sostitutiva di mensa, anche per le mense in natura;
- assegni ad personam sostitutivi di voci retributive soppresse in precedenza utili ai fini del calcolo del T.F.R..

In deroga a quanto previsto nel comma precedente al n. 6 per le sole aziende associate ad UTILITALIA ed all'Anfida è fatta salva l'esclusione della tredicesima mensilità dalla retribuzione annua utile ai fini del calcolo del T.F.R.

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

Art. 46 già art. 49
REGOLAMENTO PER EROGAZIONE DI ANTICIPAZIONI T.F.R.

OMISSIS

Dichiarazione a verbale

In sede di contrattazione aziendale vengono stabilite le eventuali modifiche e/o integrazioni del presente articolo contrattuale con riferimento alle quote di trattamento di fine rapporto di competenza del datore di lavoro ed alla luce della legislazione vigente.

CAPITOLO XI
PARI OPPORTUNITA' E AZIONI SOCIALI

Art. 47 (già art. 51)
PARI OPPORTUNITÀ - GESTIONE E VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITA'

Nel rispetto delle disposizioni contenute nella Legge 9/12/1977 n. 903, relativa alla parità uomo - donna; nell'intento di sviluppare iniziative nell'ambito delle previsioni e delle possibilità offerte alla Legge n. 125/1991 sulle azioni positive, in armonia con le ultime raccomandazioni U.E. a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, le Parti convengono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo soggettive e oggettive che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro e nel lavoro per uomini e donne.

A tal fine, e in affermazione della Legge n. 125/1991, con funzione di studio e di proposta nei confronti delle Parti stipulanti, in raccordo con l'Osservatorio di settore costituito nell'ambito delle relazioni industriali, viene costituita la Commissione paritetica nazionale sul tema della condizione 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 particolare, per prevenire fenomeni di molestie sessuali e lesioni della libertà personale dei singolo lavoratore/lavoratrice, nonché l'eventuale elaborazione di un codice di condotta sulla tutela delle persone nel mondo dei lavoro valevole per tutte le aziende.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di permessi o aspettative legati agli eventi di maternità e all'assistenza per comprovate necessità familiari, le aziende promuoveranno le necessarie attività di formazione per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro 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.

In linea con la normativa nazionale ed internazionale vigente le parti convengono sulla necessità di promuovere la sperimentazione a livello aziendale, fatti salvi i protocolli e le normative aziendali già presenti nelle singole aziende alla data di entrata in vigore dei presente contratto, di iniziative di studio e di ricerca nonché di progetti di gestione e valorizzazione delle diversità.

Nota a verbale
Tutela della dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro

Le Parti nel considerare quanto previsto dalla raccomandazione della Unione Europea n. 31 del 27/2/91 e la risoluzione 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. 48 (già art. 52
AZIONI SOCIALI

1) ASSISTENZA A MALATI IRREVERSIBILI O DI LUNGA DURATA/DISABILI ED ASSISTENZA DISABILI
Fermo restando quanto previsto dalla Legge n. 104/92 e dalla Legge n. 53/2000, nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge, il convivente o un parente entro il secondo grado, convivente o comunque bisognoso di assistenza ai sensi della citata normativa, che sia colpito da una malattia di particolare gravità o di lunga durata, l'azienda valuterà la possibilità di concedere permessi non retribuiti nonché l'effettuazione di orari flessibili individuali utili alla necessità di assistenza del congiunto.

Le aziende, nell'ambito delle normative di legge vigenti, pongono in essere gli interventi organizzativi e logistici ritenuti necessari per favorire l'inserimento nell'attività lavorativa di soggetti portatori di handicap.

Nei confronti dei lavoratori che si trovino nelle condizioni descritte dalla Legge 5/2/1992 n. 104 trovano applicazione le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge medesima e dall'art. 20 della legge n. 53/2000, fatti salvi gli accertamenti ivi prescritti.

L'azienda può richiedere al lavoratore che fruisce dei tre giorni di permesso mensile per disabilità o per assistenza ai familiari disabili la programmazione preventiva di tali permessi entro la fine del mese precedente quello di utilizzo. In caso di variazione o di mancata programmazione deve comunicare l'utilizzo dei permessi medesimi con tre giorni di preavviso. Sono fatti salvi i casi di necessità ed urgenza sopravvenuti.

2) ADOZIONI ED AFFIDAMENTI
Fermo restando quanto previsto dalla Legge n. 53/2000, nei confronti dei lavoratori che scelgono di adottare o avere in affidamento bambini ed abbiano bisogno di una fase di ambientamento con la persona adottata o in affido, sia in Italia sia all'Estero, le aziende, per i casi in cui i lavoratori non possano fruire di specifiche agevolazioni previste dalla legislazione vigente, valuteranno la possibilità di riconoscere ai lavoratori interessati, dietro presentazione della documentazione del giudice dei minori competente, periodi di aspettativa non retribuita fino ad un anno.

3) TOSSICODIPENDENTI
Nei confronti dei dipendenti assunti a tempo indeterminato per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza dalle strutture competenti secondo le previsioni di legge, che intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative o socio-assistenziali, viene concessa una aspettativa, senza corresponsione della retribuzione né decorrenza di anzianità, per il tempo richiesto dalla struttura terapeutica presso la quale il dipendente sia inserito e comunque per un periodo non superiore a tre anni, con diritto alla conservazione del posto, secondo quanto previsto dall'art. 99, 1° comma della Legge n. 162/1990.

Il lavoratore deve avanzare la relativa richiesta almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma terapeutico, corredata della documentazione relativa all'accertamento della sua condizione nonché al programma cui intende partecipare, quest'ultima redatta a cura della struttura terapeutica indicata per la terapia; il dipendente deve inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro 7 (sette) giorni dal completamento della terapia di riabilitazione certificata dalla competente struttura o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

A favore del dipendente che abbia positivamente concluso la terapia, dietro sua espressa richiesta, tenuto conto delle indicazioni delle strutture pubbliche che hanno seguito il programma terapeutico e riabilitativo del lavoratore, possono essere ricercate, compatibilmente con le esigenze del servizio, le idonee soluzioni lavorative, che facilitino il reinserimento del lavoratore nell'azienda e nel tessuto sociale, quali adozioni di orario individuale, attribuzione di mansioni diverse da quelle precedentemente assegnate, spostamento in altre unità produttive.

Nei confronti dei dipendenti che documentino l'esigenza di assistere uno stretto congiunto tossicodipendente nella fase di riabilitazione, l'azienda si impegna a valutare, con criteri di ampia disponibilità e sempre compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere la concessione dell'aspettativa di cui all'art. 99, 2° comma della Legge n. 162/90 (senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità), comunque per un periodo non superiore a 4 (quattro) mesi o di permessi non retribuiti o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto, tra le quali la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

Gli interessati debbono avanzare la richiesta negli stessi termini previsti per il lavoratore con la relativa documentazione, ivi inclusa quella sulla necessità dell'assistenza al congiunto tossicodipendente, attestata nei modi previsti dalla legge.

L'azienda ha facoltà di richiedere ai lavoratori in aspettativa o comunque beneficiari dei permessi e delle altre agevolazioni previste dal presente articolo l'attestazione periodica sulla prosecuzione della partecipazione al programma riabilitativo.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione alla tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

4) ETILISTI

Nei confronti dei dipendenti assunti a tempo indeterminato per i quali venga accertato lo stato di dipendenza da alcool secondo le previsioni di legge e che intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative o socio-assistenziali, troveranno applicazione le disposizioni di cui al punto precedente.

5) LEGGE 5.6.1990, n. 135

In considerazione della rilevanza sociale che ha assunto l'epidemiologia della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) e comunque nel rispetto della Legge 5 giugno 1990, n. 135 - Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS -, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di 1° grado affetto da AIDS, che necessiti di apposite terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche, l'azienda concederà in alternativa:

- aspettativa non retribuita per la durata della terapia e comunque per un periodo non superiore a 3 anni;
- permessi non retribuiti per brevi periodi fino ad un massimo di 6 mesi.

La concessione dell'aspettativa o dei permessi non retribuiti è subordinata alla presentazione, da parte del dipendente, di documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica competente attestante la terapia e l'esigenza di assistenza del congiunto, fermo restando l'impegno delle Aziende a mantenere il massimo riserbo.

6) VOLONTARIATO

Le Parti, sensibili alle problematiche di carattere sociale e nel rispetto degli indirizzi legislativi, convengono sull'opportunità di considerare, nell'ambito del rapporto di lavoro, le necessità dei lavoratori impegnati volontariamente a svolgere una attività o funzione di particolare significato sociale ed umanitario.

In particolare:

1. Volontariato di solidarietà sociale
   Le aziende, in relazione alle disposizioni legislative vigenti, consentono, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni volontarie di solidarietà sociale iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge 11.8.1991 n. 266, di fruire delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro in atto aziendalmente e/o di flessibilità di orario anche individuale, a norma di quanto previsto dall'art. 17 della legge sopra citata.
2. Volontariato di Protezione civile
   Ferme restando le disposizioni del D.P.R. n. 194/2001, in considerazione della primaria importanza del servizio pubblico gestito dalle aziende e del loro dovere di collaborazione in caso di calamità, si precisa che allo scopo di assicurare l'efficienza indispensabile a far fronte alle situazioni di emergenza determinate da eventi calamitosi, il personale dipendente delle aree interessate, pur potendo aderire al volontariato, è tenuto prioritariamente a disposizione dell'azienda per gli interventi di carattere tecnico e per tutte le attività di supporto connesse con detti interventi.
3. Volontariato nell'ambito delle attività di cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.
   Le Parti si richiamano a quanto previsto dalla Legge 26/2/1987 n. 49 ("nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo").

7) LAVORATORI STRANIERI

Le Aziende, a fronte della sempre maggiore frequenza dei casi di ingresso e di soggiorno in Italia dei cittadini stranieri non appartenenti alla U.E. e nella consapevolezza dell'opportunità di porre in essere interventi mirati a favorirne future occasioni di impiego, promuoveranno, attraverso l'Associazione di categoria, iniziative finalizzate all'apprendimento della lingua italiana e/o 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.

8) VIOLENZA DI GENERE

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione in quanto vittime di violenza di genere hanno diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi a norma dell'art. 24 del d.lgs. 80 del 2015, da fruirsi anche su base oraria in misura non inferiore a 1/3 dell'orario medio giornaliero del mese precedente a quello di inizio del congedo.

9) CESSIONE DI PERMESSI E FERIE

Nell'ottica di favorire e sostenere l'impegno alla promozione di imprese socialmente responsabili, viene consentita la cessione, a titolo gratuito, dei ROL, dei permessi ex festività soppresse e delle ferie ulteriori rispetto alle previsioni di cui al D. Lgs. n. 66/2003, da parte di ogni lavoratore ad altri dipendenti della medesima impresa, al fine di consentire a questi ultimi l'assistenza propria e dei figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati, e dando priorità a ferie e permessi maturati negli anni precedenti a quello della richiesta.

Viene rimandata alla contrattazione aziendale la determinazione dei criteri, delle misure e delle modalità di cessione dei permessi e delle ferie.

Quanto sopra si definisce ai sensi dell'art. 24 del D. LGS. n. 151/2015: nell'eventualità che leggi e/o accordi interconfederali ne modifichino la disciplina, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente articolo con le stesse e per valutare le eventuali necessarie armonizzazioni.

CAPITOLO XII
PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Art. 49
PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

In caso di controversie di lavoro individuali e plurime le parti interessate, anziché adire la Commissione di conciliazione amministrativa presso le Direzioni Territoriali del lavoro, possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dall'art. 412-ter c.p.c., di esperire il tentativo di conciliazione con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali firmatarie, secondo le modalità e le seguenti procedure.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione, deve farne richiesta all'associazione datoriale firmataria del CCNL cui aderisce l'impresa, anche tramite un'organizzazione sindacale.

La segreteria dell'associazione fissa la data per la costituzione del collegio di conciliazione presso la sede di Roma ovvero presso l'impresa interessata alla controversia.

La richiesta deve precisare:

- le generalità del ricorrente e l'impresa interessata;
- la delega per la nomina del proprio rappresentante nel Collegio di conciliazione ad una Organizzazione sindacale firmataria, per il/la lavoratore/lavoratrice; all'associazione datoriale, per l'impresa;
- il luogo dove deve avvenire la conciliazione;
- l'oggetto della vertenza.

Nel collegio, le Parti sono assistite rispettivamente:

- per le imprese, da un rappresentante dell'associazione datoriale, con firma depositata;
- per i lavoratori, da un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto con la firma depositata.

Una volta ricevuta la comunicazione, si costituisce il collegio che fissa la data per esperire il tentativo di conciliazione.

Il verbale di avvenuta conciliazione, sottoscritto dal datore di lavoro, dal lavoratore e dai rispettivi rappresentanti sindacali, viene depositato, a cura dell'associazione datoriale presso la Direzione territoriale del lavoro che ne accerta l'autenticità e ne cura il deposito, a norma di legge, nella cancelleria del Tribunale competente.

PROTOCOLLO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE
LETTERA DI IMPEGNO TRA LE PARTI

L'esigenza di intraprendere un percorso mirato alla istituzione di un fondo unico di previdenza complementare per il settore energia scaturisce dalla necessità di offrire un servizio migliore agli aderenti, con un contenimento dei costi di gestione e un miglioramento del potere contrattuale nella trattative con i gestori che passano, inevitabilmente, attraverso il raggiungimento di una "massa critica" di iscritti.

Pur ritenendo necessario l'obiettivo dell'accorpamento dei fondi, si evidenzia come il processo di riunificazione debba tener conto degli accordi collettivi esistenti e delle volontà delle fonti istitutrici che regolano la previdenza integrativa e che per tale processo non si prevedano oneri aggiuntivi per le imprese.

Le Parti intendono avviare un confronto con tutte le fonti istitutrici sulla possibile unificazione dei Fondi complementari dell'intera filiera energetica. Tale confronto dovrà concludersi entro dicembre 2017

VERBALE DI INTESA SULLE GARE GAS

Premesso che le Parti comunemente ritengono che le gare gas d'ambito nel settore della distribuzione del gas costituiscono un indispensabile fattore di crescita e modernizzazione del settore, le stesse ritengono indispensabile che siano definiti tutti gli aspetti che possano agevolare il celere avvio delle citate gare.

In questo ambito la definizione degli aspetti sociali e di quelli riconducibili al rapporto di lavoro sono ritenuti prioritari poiché coinvolgono contemporaneamente le aziende e l'insieme dei lavoratori che in esse operano.

In questo quadro le Parti hanno ritenuto necessario, al fine di accelerare la concreta realizzazione delle gare d'ambito, in coerenza con quanto disposto dal D.M. 21 aprile 2011 e dalle successive norme in materia lavoristica, convenire quanto segue:

1. per i lavoratori di cui all'art. 2 del D.M. 21 aprile 2011 oggetto di passaggio al gestore subentrante saranno salvaguardate le condizioni economiche individuali in godimento con riguardo ai trattamenti fissi e continuativi e agli istituti legati all'anzianità di servizio;

2. in occasione della prima gara per ciascun ATEM (12 anni), salvo sopraggiunte disposizioni legislative, la disciplina di cui al D. Lgs. n. 23/2015 sul licenziamento individuale si intende applicata ai lavoratori che hanno instaurato un rapporto di lavoro presso il gestore cedente a partire dalla data di entrata in vigore del citato D.Lgs..

La presente intesa costituisce parte integrante del CCNL unico gas-acqua sottoscritto tra le medesime parti firmatarie e richiamato dall'art. 4 del DM 21 aprile 2011.

ALLEGATO

Lettera tra le parti per le quote di servizio

Le aziende effettueranno nei confronti dei lavoratori, su indicazione delle OO.SS. stipulanti, una trattenuta a titolo di quota straordinaria per il rinnovo contrattuale sulla retribuzione del mese di settembre 2017. I lavoratori contrari potranno opporsi a tale trattenuta.
Le quote trattenute verranno versate dalle aziende alle OO.SS. stipulanti.