In data 15 gennaio 2014, in Roma

tra

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

e

la O.S. CISAL FederEnergia

con il presente Protocollo si concorda la sottoscrizione dell'accordo 14 gennaio 2014 di rinnovo del CCNL unico del settore Gas-Acqua, nel testo di seguito allegato.

A tale proposito si conviene quanto segue:

1. Le associazioni datoriali riconoscono a CISAL FederEnergia il diritto alla riscossione dei contributi sindacali mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore, secondo le modalità previste nell'apposito paragrafo dell'art. 8 del CCNL;

2. Avuto riguardo all'art. 7 ed all'art. 5 del CCNL, le strutture territoriali della CISAL FederEnergia possono esercitare il ruolo di assistenza sindacale della r.s.u. nelle materie previste dal CCNL su richiesta della r.s.u. medesima;

3. Analogamente per i gruppi industriali – intendendosi qui per gruppo un complesso industriale di particolare importanza nell'ambito del settore, articolato in più unità produttive dislocate in più regioni, avente rilevante influenza nel settore in cui opera in quanto collegato alle esigenze di sviluppo dell'economia nazionale – le informazioni di cui all'art. 5, punto 2 possono essere rese dalla Direzione del gruppo alla Segreteria Nazionale di CISAL FederEnergia, sempre che la sua rappresentatività sia rilevante e comunque almeno pari al 5% dei dipendenti non in prova, da verificarsi sulla base delle deleghe sindacali;

4. In attuazione dell'art. 30 dello Statuto dei lavoratori e con riguardo all'art. 8 del CCNL vengono riconosciuti ai dirigenti degli organismi direttivi CISAL FederEnergia fino a 36 ore trimestrali di permessi sindacali retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni; le parti si riservano di procedere alla indicazione del numero dei dirigenti provinciali e nazionali che potranno fruire di tali permessi in funzione delle diverse realtà delle unità produttive aziendali, fatto salvo il minimo di 1 dirigente ogni 300 o frazione di 300 addetti per unità produttiva. Per gli aspetti relativi alle modalità di richiesta e fruizione dei permessi di cui sopra di farà riferimento a quanto previsto nel relativo paragrato dell'art. 8 del CCNL.

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2013 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2015.

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

Letto, confermato e sottoscritto.

ANFIDA

ANIGAS-Confindustria Energia

ASSOGAS

FEDERESTRATTIVA

FEDERUTILITY

CISAL FederEnergia

Art. 4 - ASSETTI CONTRATTUALI

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

a - Contratto nazionale

Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale e disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e retributivi.

Le Parti richiamano i contenuti degli Accordi Interconfederali Confindustria del 28 giugno e 21 settembre 2011 e Confservizi del 21 dicembre 2011 ed in particolare del comma 7 degli stessi, che diventano parte integrante delle previsioni del presente CCNL.

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

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

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

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

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

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

b - Contrattazione aziendale

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

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

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

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

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

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

Durante i due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a ~~quattro~~ **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. 10 - ASSUNZIONE DEL PERSONALE

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

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

L'assunzione viene comunicata al lavoratore con lettera nella quale devono essere specificati:

1. Data di inizio del rapporto;
2. Mansioni che il lavoratore deve svolgere normalmente nonché il relativo inquadramento;
3. Trattamento economico iniziale;
4. Durata del periodo di prova;
5. Luogo in cui è situata la sede di lavoro e, quando le esigenze del servizio lo richiedano, la località compatibile con le esigenze stesse dove il lavoratore deve fissare la propria residenza;
6. Ogni altra condizione particolare eventualmente concordata.

Il lavoratore deve dichiarare il proprio domicilio/residenza, impegnandosi a notificarne tempestivamente all'azienda ogni successiva variazione e fornire all'azienda le documentazioni da questa richieste nelle forme previste dalla legge (ad esempio, ~~libretto di lavoro~~ **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 la utilizzazione ai sensi della Legge ~~31 dicembre 1996 n. 675~~ **30 giugno 2003 n. 196** sulla tutela della privacy.

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

Art. 11 - PERIODO DI PROVA

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

Tale periodo, per i lavoratori a tempo indeterminato, è stabilito in 3 mesi di effettivo servizio per i lavoratori inquadrati nei livelli inferiori al 7° e in 6 mesi di effettivo servizio per i lavoratori inquadrati nei livelli superiori al 6°.

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

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

Non sono ammesse né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova; il periodo di prova resta comunque sospeso nei casi di assenza per intervento di una delle cause di cui agli articoli 2110 e 2111 del Codice Civile, con decorrenza dal giorno di inizio dell'assenza medesima, ~~sempre che il lavoratore riprenda servizio entro tre mesi.~~ **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. 13 - CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le Parti ~~concordano~~ **confermano** che l'apprendistato professionalizzante, **essendo un contratto a tempo indeterminato ~~essenzialmente~~ finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani**, costituisce ~~uno degli~~ strumento **privilegiato** per costruire professionalità pronte ad essere inserite nell'organizzazione aziendale. ~~è , alla sua positiva conclusione, ad essere trasformato in un contratto a tempo indeterminato.~~

1. L'apprendistato professionalizzante è ~~uno speciale rapporto di lavoro a causa mista~~, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale **ai fini contrattuali** 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** ~~della Legge 28 marzo 2003 n. 53.~~
4. Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare ciascuna delle qualifiche previste **nei livelli di classificazione** ~~categorie~~ superiori al primo ~~livello di classificazione~~.
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 ~~ad un mese~~ **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

1. La durata massima dell'apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento 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. I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse attività.

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

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

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

Inquadramento e trattamento retributivo

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

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

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

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

    A far data dall'abolizione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 38 del presente CCNL, nel primo e secondo periodo di apprendistato (solo nel primo periodo nel caso di contratti con qualifica finale al 2° livello) al lavoratore viene riconosciuta un'ulteriore indennità temporanea di 20 (venti) euro per 12 mensilità utile ai soli fini del T.F.R. .

Disciplina del rapporto

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

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

16. In caso di assenza per malattia o infortunio extra - professionale, l'apprendista non in prova, fermo restando il trattamento economico nelle misure previste dall'art. 32 del presente CCNL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 3, 6, 8 mesi anche non continuativi, in relazione alla durata del contratto rispettivamente ~~inferiore~~, pari **a 24, 30** e ~~superiore a~~ 48 **36** mesi. Tale termine di comporto si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli.

17. In caso di intervenute malattia, infortunio, maternità, richiamo alle armi, ~~aspettativa per cariche pubbliche elettive o sindacali~~ **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.

18. Al termine del periodo di formazione, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dando un preavviso di **15 giorni**, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, qualora non sia data disdetta, 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.

19. **In attuazione dell'art. 2 comma 3 bis del D. Lgs n. 167/2001**, per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato le imprese **che occupano più di 10 dipendenti** devono aver mantenuto in servizio almeno l'**82% (ottantadue per cento)** dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei ~~diciotto~~ **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. ~~Ai fini della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato anticipatamente in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.~~ **Si applicano in ogni caso le disposizioni di legge di cui all'art. 2 comma 3 bis del D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 per le assunzioni fino a 10 lavoratori complessivi nei 36 mesi precedenti.**

20. 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.

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

Profili formativi e formazione

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

23. Fermi restando **gli ambiti di** ~~la~~ competenza Regionale **previsti dalla legge**, ~~d'intesa con le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL, nella definizione dei profili formativi,~~ si conviene la seguente regolamentazione ~~ai sensi dell'art. 49, comma 5 bis del D. Lgs. n. 276/2003~~ **ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 3 del D. Lgs. n. 167/2011**, individuando i contenuti formativi necessari per l'acquisizione delle **competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del personale del presente CCNL** ~~qualifiche professionali oggetto dei contratti~~ ed i criteri su cui dovranno essere basate le relative attività formative.

24. **La formazione è articolata in contenuti tecnico-professionali e contenuti a carattere trasversale di base.** ~~**La formazione** La quantità di ore di formazione formale, che sarà pari a 120 ore annue retribuite, sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico professionale.~~

25. **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.**

26. 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 annuo complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.** ~~foprmpari ad un terzo del monte ore annuo previsto~~.

27. **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.

28. La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo approvato dal d.m. 10 ottobre 2005 **o da altro documento avente contenuto equivalente** ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

29. 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.

30. La formazione ~~formale~~ può essere ~~esterna o~~ interna all'azienda, **in presenza di** ~~. Ai fini dei requisiti aziendali per l'erogazione all'interno della stessa azienda dell'intero piano formativo si terrà conto di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenza adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. La capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione. Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei~~), **di lavoratori con esperienza e capacità professionali idonee a trasferire competenze** e **che svolgono la funzione di tutor o referente aziendale per la formazione e di** locali **idonei** ~~che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale~~ (i quali - in caso di azienda plurilocalizzata - potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione con il riconoscimento delle spese sostenute dagli stessi secondo le procedure aziendali.
31. 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.
32. ~~**Le Parti, tenuto conto della rilevanza del ruolo del** *tutor/referente* aziendale **ai fini dell'integrazione del lavoratore nel contesto aziendale e dello svolgimento del piano formativo, convengono che lo stesso** si fa riferimento al d.m. n. 22 del 28 febbraio 2000.~~ **deve essere inserito nell'organizzazione aziendale ed essere in possesso di adeguata professionalità; ciascun tutor/referente può affiancare fino a 10 apprendisti.**
33. Al termine del contratto di apprendistato professionalizzante, l'azienda rilascia agli apprendisti la documentazione prevista dalle norme di legge in materia.
34. I ~~profili~~ **percorsi** formativi**, comprensivi - in assenza dell'offerta formativa pubblica di cui all'art. 4, comma 3 D. Lgs. n. 167/2011 – anche della formazione di base e trasversale, costituiscono gli standards professionali di riferimento ai sensi dell'art. 6, comma 2 del medesimo D. Lgs.** 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. 2, lett. a) dello stesso D. Lgs.**

~~DICHIARAZIONE A VERBALE~~

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

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

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

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 disposizioni degli Avvisi Comuni Confindustria-CGIL/CISL/UIL 10 aprile 2008 e Confservizi-CGIL/CISL/UIL 7 maggio 2008 e delle clausole del presente CCNL.**

3. **In attuazione delle deleghe normative affidate alla contrattazione collettiva dalla legislazione vigente, le parti convengono:**

A) **le disposizioni di cui ai commi 3, 4 e 4bis dell'art. 5 del D. Lgs. n. 368/2001, come novellato dall'art. 1, comma 9 della legge n. 92/2012 e dall'art. 7 del Decreto legge 28/6/2013 n. 76 convertito in legge 9 agosto 2013 n. 99, 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.**

B) **fermo restando quanto previsto dell'art. 1, comma 1 bis, primo periodo del D. Lgs. n. 368/2001, come novellato dall'art. 1, comma 9 della legge n. 92/2012 e successive modifiche ed integrazioni, la contrattazione collettiva a livello aziendale potrà prevedere ulteriori ipotesi nelle quali non è richiesto il requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine di cui all'art. 1 del D. Lgs. n. 368/2001.**

4. Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo nella misura del 10% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente i contratti a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche:
   - per l'esecuzione di opere e attività che richiedano l'impegno di professionalità nuove o di difficile reperibilità sul mercato locale o l'impiego di specializzazioni non presenti in ambito aziendale;
   - per l'avvio di nuove tecnologie, anche relative ad attività di carattere amministrativo;
   - per la temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali ed attualmente scoperte, con riguardo al periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
   - per l'inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia tastare l'utilità o comunque per coprire posizioni di lavoro non stabilizzate.

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

6. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di lavoro a tempo determinato. A livello aziendale le parti potranno definire maggiori percentuali, fino al massimo del 15% complessivo, di ricorso al contratto a tempo determinato per le fattispecie previste nel precedente comma 4.

7. **Ai fini dell'esclusione dei limiti quantitativi disposti ai commi precedenti ai sensi dell'art. 10, comma 7 del D. Lgs. n. 368/2001,** 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.

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

7. In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori con contratto a

tempo determinato non in prova è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

8. I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia dell'attività.
9. Le aziende forniranno annualmente alle RSU informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.
10. **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**.

Art. 14bis - CONTRATTO DI INSERIMENTO

A seguito dell'abrogazione del contratto di inserimento disposta dalla legge n. 92 del 28 giugno 2012 con effetto dal 1 gennaio 2013, il presente art. 14bis continuerà a trovare applicazione esclusivamente per i contratti di inserimento stipulati entro il 31 dicembre 2012.

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. **Fermo restando che, ai sensi dell'art. 20, comma 4 del D. Lgs. n. 276/2003, la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche riferiti all'ordinaria attività dell'utilizzatore, tale requisito non è richiesto nell'ipotesi di primo rapporto di durata non superiore a 12 mesi richiamato dal medesimo comma 4, secondo periodo; il requisito in parola non è altresì richiesto, a norma dell'art. 20, comma 5 - quater del D. Lgs n. 276/2003, nelle seguenti ipotesi ulteriori:**
   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. **start up di nuove iniziative connesse direttamente o indirettamente al business;**
   d. **avvio di processi riorganizzativi;**
   e. **partecipazione a programmi/progetti di ricerca e sviluppo di nuove tecnologie;**
   f. **messa a punto e diffusione di nuovo prodotto o servizio anche nell'ambito della commercializzazione e vendita;**
   g. **realizzazione di opere di costruzione/ riconversione di impianti o reti;**
   h. **eventuali altre ipotesi concordate a livello aziendale.**

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

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

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

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

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

4. La percentuale di cui al comma precedente è aumentata all'11% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218. A livello aziendale le parti potranno comunque concordare percentuali più elevate rispetto a quella del comma precedente, fino al massimo del 15% complessivo.

5. 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.

6. Le aziende sono tenute nei confronti dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previste dal d. lgs. ~~19 settembre 1994, n. 626~~ **n. 81/2008** e successive modifiche ed integrazioni, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale saranno impiegati.

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

8. Una volta all'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui al comma precedente il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione a tempo determinato conclusi, nonché la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati

9. Nell'ambito della contrattazione aziendale sul premio di risultato, come definita dall'art. 9 del CCNL ~~in applicazione del Protocollo 23.07.93~~, 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.

Art. 23 - ORARIO DI LAVORO

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

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

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

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

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

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

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

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

Le Parti si danno inoltre atto che ~~l'obbligo di comunicazione di cui all'art. 4, comma 5 del Decreto non si applica, a norma del~~ l'art. 16, comma 1, lett. n) e ~~del~~ l'art. 17, comma 5 del suddetto Decreto~~, con~~ **hanno** riguardo alle prestazioni del personale addetto alle aree operative per assicurare la continuità del servizio, quali - a titolo esemplificativo non esaustivo - gli addetti al presidio ed alla vigilanza degli impianti ed al pronto intervento, anche in reperibilità; nonché ~~nei confronti del~~ **al** personale di livello direttivo - da identificarsi nei lavoratori di cui all'ultimo comma dell'art. 27 del presente CCNL – e**d ai** ~~dei~~ tele-lavoratori.

La distribuzione su 5 o 6 giorni e l'articolazione giornaliera dell'orario vengono definite dall'azienda previa comunicazione alla RSU 20 giorni prima della sua attuazione. A tale comunicazione segue un esame congiunto da esaurirsi nei 20 giorni successivi alla comunicazione, decorsi i quali le parti sono libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

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

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

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

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

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

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

Le Parti convengono inoltre che, previo esame congiunto con la R.S.U., da esaurirsi entro 20 giorni - decorsi i quali le parti sono libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli - nella realizzazione delle articolazioni di orario di cui sopra può prevedersi l'utilizzazione collettiva di **ferie e** permessi retribuiti derivanti da festività soppresse, riduzioni collettive dell'orario - anche su base giornaliera -, in particolari periodi dell'anno (Pasqua, Ferragosto, Natale, ponti, ecc.) per tutto il personale ritenuto dall'azienda non necessario per le esigenze di servizio.

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

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

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

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

Attività commerciali

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

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

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

Norma transitoria

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

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

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

Art. 24 - LAVORO IN TURNO

Il comma 11 viene modificato come segue

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.

I commi 19, 20 e 21 sono modificati come segue.

I lavoratori addetti al turno, ove abbiano compiuto 58 anni di età con almeno 20 anni di lavoro in turno ovvero ~~15 anni di lavoro in turno a prescindere dall'età~~, in caso di assegnazione per decisione aziendale ad attività non richiedenti turno, hanno diritto di conservare il 100% dell'importo medio annuo percepito nell'ultimo anno. La percentuale di cui sopra viene riproporzionata in ragione di un 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. ~~e in ragione di un quindicesimo per ogni anno di servizio in turno negli altri casi.~~

I lavoratori che abbiano compiuto 58 anni di età e almeno 20 di lavoro in turno OVVERO 30 ANNI DI LAVORO IN TURNO ~~oppure, a prescindere dall'età, abbiano svolto 20 anni in qualità di turnisti~~ possono richiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, di essere utilizzati in attività equivalenti per quanto riguarda la qualifica non richiedenti lavoro in turno, conservando il 100% dell'importo medio annuo percepito nell'ultimo anno. **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.

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 ~~normalmente~~ a 12 giorni/mese di servizio pro-capite. I compensi convenuti nel presente articolo saranno maggiorati del 15% per le giornate eccezionalmente eccedenti il 12esimo giorno/mese.

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

6. Tali attività, in quanto rese fuori del normale orario di lavoro, sono retribuite secondo le norme previste dal presente contratto per il lavoro straordinario; per i tempi di viaggio di andata e ritorno dal luogo di intervento è riconosciuta forfettariamente un'ora di retribuzione **straordinaria. Ai sensi dell'art. 4**

dello Statuto dei lavoratori, qualora l'azienda adotti sistemi di localizzazione che permettano una puntuale rilevazione delle effettive presenze, potranno essere definite diverse modalità di compensazione dei tempi di viaggio.

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

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

9. ~~**Le Parti concordano le misure atte a garantire un'adeguata protezione dei lavoratori reperibili**~~ Qualora il riposo giornaliero – fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati – risulti, anche tenendo conto dei riposi fisiologici di cui all'art. 27, comma 14 del presente CCNL, comunque inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24, ~~**in tali casi**~~ il lavoratore ha diritto a riposi compensativi fino a concorrenza delle **suddette** 11 ore di riposo ~~giornaliero~~, fermo restando il diritto alla sola maggiorazione di cui all'art. 27, comma 12 del presente CCNL. ~~**e fatto salvo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL Anig 4.5.1995 per le aziende associate all'Anigas in tema di trattamento economico del riposo fisiologico.**~~ Detti riposi vanno goduti di norma nell'ambito della prestazione lavorativa ordinaria delle 48 ore successive.

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:

	FederUtility/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, Federestrattiva:

	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, nei 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.

Il presente articolo decorrerà dal 1 gennaio 2015.

NORMA TRANSITORIA

Con decorrenza 1/01/2015 cessano di avere effetto le discipline sul servizio di reperibilità previste dai diversi CCNL di provenienza ed a tutti i lavoratori sarà applicata integralmente la normativa prevista dal presente articolo.

Tutti i trattamenti disposti dal presente articolo sono incumulabili con quelli eventualmente in atto a qualsiasi titolo a livello aziendale.

Le Parti a livello aziendale possono rinegoziare gli accordi o prassi collettive in atto a norma e per gli effetti dell'art. 3 del presente CCNL.

Art. 26 - LAVORO NOTTURNO/LAVORO FESTIVO

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

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

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

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

2. LAVORO FESTIVO

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

   ~~**Lavoro prestato in giorno di riposo settimanale**~~

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

   Le Parti, in conformità a quanto previsto nella Premessa al capitolo VII del presente contratto, si danno altresì atto che le prestazioni rese in giorno di riposo settimanale per un periodo inferiore alle 4 ore non pregiudicano il godimento della giornata di riposo settimanale.

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

Art. 32 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della L. n. 300/1970, il lavoratore impossibilitato a prestare la propria attività per malattia o infortunio extra professionale, è tenuto a:
   1) Avvertire l'Azienda il giorno stesso dell'inizio della malattia **o della sua prosecuzione**, possibilmente all'inizio del normale orario di lavoro, salvi i casi di forza maggiore~~, e comunque entro il termine dell'orario di lavoro stesso~~ **e comunicare all'azienda medesima il numero di protocollo del certificato telematico inviato dal medico curante, il giorno stesso dell'emissione e comunque entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza o della sua prosecuzione; tale comunicazione va effettuata dal lavoratore mediante l'utilizzo di posta elettronica o sms o secondo le modalità indicate dall'azienda. Ove il certificato telematico non possa essere emesso o trasmesso, il lavoratore è tenuto a** far pervenire all'azienda medesima al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza la certificazione medica **cartacea** attestante lo stato di malattia, salvo il caso di forza maggiore.
   2) Comunicare preventivamente all'azienda ogni mutamento di indirizzo, anche se temporaneo, durante il periodo di malattia o di infortunio non professionale, salvo giustificato impedimento.
   3) Trovarsi nel proprio domicilio, ovvero al diverso indirizzo che preciserà contestualmente alla comunicazione di malattia, disponibile per i controlli per l'accertamento dello stato di malattia, nelle seguenti fasce orarie:

      dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 di tutti i giorni, compresi i domenicali o festivi, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali.
   4) Comunicare e giustificare l'eventuale prosecuzione dello stato di malattia nei tempi e secondo le modalità previste dai punti precedenti.
2. In caso di malattia o infortunio extra-professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per 12 mesi senza interruzione di anzianità.
3. Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui sopra qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, durante l'arco temporale dei 24 mesi precedenti l'ultimo evento morboso, il limite massimo previsto anche in caso di diverse malattie; i periodi di ricovero ospedaliero debitamente certificati non danno luogo al raggiungimento dei termini massimi di comporto sopra elencati.
4. I casi di particolare gravità sono valutati dall'azienda su richiesta dell'interessato, eventualmente assistito dalla R.S.U..
5. Ove il superamento del periodo di conservazione del posto sia avvenuto a seguito di uno stato di malattia particolarmente grave, destinato a perdurare dopo il termine, il lavoratore può usufruire, previa richiesta e idonea certificazione scritta da presentare prima della scadenza del termine, di un periodo di aspettativa di durata non superiore a mesi 12 (dodici) durante il quale non decorrono retribuzione e anzianità.
6. Le aziende si impegnano anche su segnalazione della r.s.u. ad esaminare eventuali richieste di proroga del periodo di aspettativa in presenza di situazioni meritevoli di particolare attenzione.
7. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il contratto di lavoro senza obbligo di preavviso e con diritto al solo trattamento di fine rapporto.
8. Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso.
9. Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro sino alla guarigione clinica, comprovata da adeguata certificazione, oppure fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si siano stabilizzati.
10. Durante il periodo di conservazione del posto previsto dal presente articolo l'azienda corrisponde al lavoratore la retribuzione globale.
11. Ferma restando la disciplina legislativa e amministrativa vigente in materia, il trattamento economico di malattia ed infortunio di cui al presente articolo viene assicurato mediante integrazione delle indennità a carico degli istituti assicuratori, che saranno anticipate dall'azienda alle normali scadenze retributive.
12. Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato, nei casi di erogazione delle indennità da parte degli istituti assicuratori, al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte degli

istituti stessi ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze per malattia nonché alla presentazione della documentazione prevista dalle normative vigenti in materia.

13. Quanto il lavoratore abbia diritto a percepire per atti previdenziali, assistenziali, assicurativi anche di legge viene computato in conto del trattamento di cui sopra, fino al limite della retribuzione globale e l'eventuale eccedenza viene corrisposta al lavoratore.
14. Per i lavoratori in prova il periodo di conservazione del posto in caso di interruzione del servizio per malattia e infortunio non può superare i termini del periodo di prova previsti dal presente CCNL o individualmente pattuiti.
15. Per quanto riguarda le cure termali e/o idropiniche si fa riferimento alle disposizioni vigenti in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 38 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

A far data dal 31 dicembre 2015 l'istituto degli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 38 del CCNL è abrogato.

La relativa voce retributiva resta congelata in cifra nell'importo individualmente maturato e corrisposto a ciascun lavoratore alla data del 31 dicembre 2015, a titolo di elemento *ad personam* non riassorbibile compreso nella retribuzione individuale di cui all'art. 36, comma 2 del presente CCNL. Tale voce retributiva comprenderà anche i 24esimi pro quota maturati alla data del 31 dicembre 2015.

SISTEMA CLASSIFICATORIO

In considerazione dell'evoluzione organizzativa, **del superamento degli automatismi contrattuali**, della diffusione delle migliori pratiche, nonché della possibile semplificazione dello scenario contrattuale nazionale, le Parti avvieranno lo studio per un nuovo sistema classificatorio con l'obiettivo primario di unificare l'intera filiera del gas, valutando l'adozione al proprio interno di un sistema premiale della performance individuale. Tale nuovo sistema classificatorio sarà definito entro il 31.12.2014 e decorrerà dal 1 luglio 2015.

PREVIDENZA E ASSISTENZA

Si confermano l'impegno delle Parti a perseguire la chiusura del fondo gas; si conferma altresì quanto previsto nell'accordo Anigas, Assogas e Federerstrattiva e nel protocollo sulla previdenza complementare Anfida e FederUtility, entrambi sottoscritti contestualmente alla data del rinnovo contrattuale del 10 febbraio 2011.

Qualora non si pervenisse alla soppressione del fondo gas, le Parti si impegnano ad individuare, entro il secondo semestre 2015, soluzioni in ordine alla contribuzione verso i fondi di previdenza complementare di riferimento del settore.

Le aziende confermano l'impegno a sensibilizzare i lavoratori ed in particolare i neoassunti sulla opportunità di aderire ai fondi di previdenza complementare e a quello di assistenza sanitaria integrativa.

Lettera tra le Parti per i permessi e i distacchi sindacali

Le normative in atto sono confermate fino al 31 dicembre 2014.
Le Parti convengono sull'opportunità di avviare, nel corso del 2014, una verifica complessiva sulle agibilità sindacali.

PARTE ECONOMICA

Le Parti concordano che l'incremento retributivo complessivo per il triennio 2013-2015 risulta costituito dalle seguenti tre componenti:

1. Incremento dei minimi

Le Parti convengono che i minimi retributivi mensili di cui all'art. 37 del CCNL 11 febbraio 2011 vengono incrementati a regime di euro 143 riferiti al parametro medio 161 e con le seguenti decorrenze:

1.01.2014 : 60 euro

1.01.2015 : 40 euro

1.07.2015 : 43 euro

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

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

Incrementi dei minimi				
		01/01/2014	01/01/2015	01/07/2015
Q	254	94,67	63,09	67,84
8	224	83,48	55,64	59,83
7	203	75,66	50,43	54,22
6	182	67,83	45,21	48,61
5	161	60,00	40,00	43,00
4	148	55,16	36,76	39,53
3	135	50,31	33,53	36,06
2	117	43,61	29,06	31,25
1	100	37,27	24,84	26,71

Nuovi minimi				
		01/01/2014	01/01/2015	01/07/2015
Q	254	2.194,67	2.257,76	2.325,60
8	224	1.935,46	1.991,10	2.050,93
7	203	1.753,86	1.804,29	1.858,51
6	182	1.572,25	1.617,46	1.666,07
5	161	1.391,19	1.431,19	1.474,19
4	148	1.278,93	1.315,69	1.355,22
3	135	1.166,66	1.200,19	1.236,25
2	117	1.010,92	1.039,98	1.071,23
1	100	864,00	888,84	915,55

Tenuto conto di quanto previsto nel presente CCNL in tema di classificazioni, le Parti si danno atto che l'erogazione della tranche con decorrenza 1 luglio 2015 avverrà sulla base del nuovo sistema classificatorio.

Con pari decorrenza, le Parti concordano il conglobamento dei minimi contrattuali definiti con il presente rinnovo e dell'indennità di contingenza di cui all'art. 37 del presente CCNL.

2. Una tantum

La copertura economica per l'anno 2013 sarà corrisposta ai soli lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo ed ancora in servizio alla data di erogazione di seguito indicata. Il relativo importo forfetario una tantum pari a euro 300,00 euro lorde medie sul parametro 161 è escluso dalla base di calcolo del TFR ed è stata quantificato considerando già i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale e contrattuale.

Una tantum		
Q	254	473,30
8	224	417,40
7	203	378,27
6	182	339,14
5	161	300,00
4	148	275,78
3	135	251,56
2	117	218,02
1	100	186,34

Nel caso di prestazioni a tempo parziale, tale compenso sarà riproporzionato in misura dell'entità della prestazione; per le assenze a retribuzione ridotta, l'importo viene corrisposto con la medesima percentuale di riduzione.
In caso di passaggio di livello in corso d'anno, gli importi vanno riferiti pro-quota al livello di appartenenza.
In caso di assunzione in corso d'anno e con riguardo ai periodi di assenza non retribuita nel corso dello stesso, l'importo va erogato per quattordicesimi in base ai mesi interi di servizio prestati, intendendosi per tali anche le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.
L'erogazione dell'intera somma sarà effettuata con la prima retribuzione utile successiva allo scioglimento delle riserve sulla presente ipotesi di accordo.

3. Produttività

Al fine di incentivare la produttività e la competitività delle imprese e di beneficiare della tassazione e contribuzione agevolata, si destinano quote del salario alla contrattazione aziendale. Tali quote annuali *una tantum* - quantificate considerando già in esse anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale e contrattuale - sono aggiuntive a quelle già definite nell'ambito della contrattazione di secondo livello sul premio di risultato e destinate ad incrementi di produttività/redditività/competitività,
Di seguito il valore delle quote, che saranno erogate secondo le modalità definite negli accordi aziendali per i premi di risultato, di norma nell'anno successivo a quello di riferimento secondo le regole stabilite dall'art. 9 del CCNL:

2014 : 240 euro al parametro 161
2015 : 240 euro al parametro 161

Le Parti si danno atto che i suddetti importi sono riferiti esclusivamente alle annualità sopra indicate e che in nessun caso possono consolidarsi nei valori dei premi aziendali.

Importo aggiuntivo U.T.		
Q	254	378,64
8	224	333,92
7	203	302,61
6	182	271,31
5	161	240,00
4	148	220,62
3	135	201,24
2	117	174,41
1	100	149,07