

ACCORDO DI RINNOVO

In data 9 marzo 2007,

tra

- ANFIDA
- ANIGAS
- ASSOGAS
- FEDERESTRATTIVA

assistite da CONFINDUSTRIA e FEDERUTILITY

e

le Organizzazioni sindacali nazionali:

- FILCEM/CGIL
- FEMCA/CISL
- UILCEM/UIL

assistite dalle Segreterie regionali e territoriali

è stato stipulata la seguente Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL unico del settore gas-acqua 1° marzo 2002, che si intende qui confermato in ogni sua altra clausola.

Il presente contratto decorre per la parte normativa dal 1° gennaio 2006 al 31 dicembre 2009; per la parte economica il 1° biennio economico avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2007.

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.

Letto, confermato e sottoscritto.

Art. 5 - Relazioni industriali.

Le parti stipulanti, intendendosi per tali da un lato le singole Associazioni datoriali e dall'altro le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, convengono di promuovere un sistema di relazioni industriali fondato sul reciproco riconoscimento dei distinti ruoli e responsabilità, nel rispetto delle autonomie manageriali delle imprese e delle prerogative delle Organizzazioni sindacali.

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

In armonia con il Protocollo Governo-Parti sociali del 23.7.93 e con il

Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22.12.98, le Parti definiscono specifici strumenti relazionali, come di seguito articolati:

1) Livello nazionale.

Di norma annualmente, su richiesta congiunta delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, si terrà una specifica sessione informativa a cura delle Associazioni datoriali, sui temi di seguito evidenziati, il cui monitoraggio è considerato di rilievo fondamentale per il settore in cui operano le aziende:

- evoluzione del quadro normativo di riferimento del settore, anche con riguardo alla legislazione comunitaria;
- andamento del mercato nazionale ed europeo di riferimento e dei principali indicatori economici del settore;
- provvedimenti e orientamenti degli Organi istituzionali di regolazione e controllo del mercato e struttura dei sistemi tariffari;
- andamento del mercato del lavoro nel settore, con particolare attenzione all'occupazione giovanili ed eventuali iniziative mirate alle aree del Sud e di altre realtà di maggiore criticità occupazionale e all'ingresso nel settore di lavoratori provenienti da Paesi extra-comunitari;
- pari opportunità;
- linee di sviluppo tecnologico del settore ed esigenze di formazione/qualificazione professionale connesse alle innovazioni e trasformazioni tecnologiche conseguenti;
- tematiche della salute, della sicurezza e della tutela dell'ambiente anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, anche comunitarie che costituiscono una sezione d'indagine specifica;
- analisi dei riflessi dell'applicazione del D.lgs. 23.5.00 n. 164 e della legge 5.1.94 n. 36 e successive modificazioni e/o integrazioni.

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

Le Parti costituiscono un Osservatorio paritetico, senza funzioni negoziali, a livello nazionale che assume le tematiche di maggiore interesse reciproco (anche a livello regionale) tra quelle individuate nei commi precedenti.

L'Osservatorio è composto da 12 componenti, di cui 6 in rappresentanza delle Associazioni datoriali e 6 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

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

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

2) Livello aziendale.

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

- indirizzi di politica industriale e piani di investimento;
- processi di decentramento più significativi, rappresentandone le eventuali conseguenze sulla organizzazione del lavoro e sulla

occupazione;

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

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

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

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

Art. 6 - Appalti.

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

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

Il ricorso all'appalto va considerato come fattore integrativo rispetto al sistema delle risorse aziendali e si qualifica quale strumento di flessibilità e snellezza operativa e gestionale, finalizzato al conseguimento di una più razionale ed efficiente organizzazione, nel pieno

rispetto della sicurezza e qualità del servizio e nell'intesa che gli eventuali effetti occupazionali derivanti siano oggetto di esame tra le Parti.

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

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

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

Art. 8 - Diritti sindacali

(cfr. per le relative materie la legge 20.5.70 n. 300).

OMISSIS

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 12 ore annue, per le quali viene corrisposta la normale retribuzione.

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

Le riunioni possono essere indette dalla RSU 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.

Tre delle 12 suddette ore annue possono essere indette anche dalle strutture sindacali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, singolarmente o congiuntamente.

Alle riunioni possono partecipare, previo avviso di almeno 24 ore alla Direzione aziendale, anche dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali rappresentate nella RSU o delle Organizzazioni sindacali 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 sulla opportunità che le assemblee vengano effettuate in giornate in cui non sono presenti eventi che riducono il servizio alla clientela.

Locali per le RSU.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 27, legge n. 300/70, l'azienda, nei limiti delle possibilità ed esigenze organizzative mette a disposizione della RSU un locale per le proprie riunioni, attrezzato con adeguati strumenti informatici.

Art. 12 - Contratto di lavoro a tempo parziale.

1)

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi in posizioni compatibili con l'istituto, o mediante assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in applicazione del D.lgs. 25.2.00 n. 61 e successive modificazioni e integrazioni.

2)

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

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

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

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

3)

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

In quest'ambito, le aziende tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitore, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedono a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti ovvero per accudire figli fino a 8 anni di età.

In caso di trasformazione, il rapporto di lavoro potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 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 e il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno, come previsto dall'art. 4, comma 2), lett. A) e B), D.lgs. n. 61/00.

5)

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

6)

Ai sensi dell'art. 3, commi 7) e 8), D.lgs. n. 61/00, le Parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU indicato dal lavoratore medesimo.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione in presenza di eventi non programmati e/o eccezionali devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 96 ore e comportano il pagamento di una maggiorazione del 20% della retribuzione oraria globale. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa. Le Parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al comma 5) non configurano una fattispecie di clausole flessibili.

Le variazioni in aumento, in presenza di eventi non programmabili e/o eccezionali della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 5 giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 20% della retribuzione oraria globale.

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

La variazione 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 e 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 forfettariamente e onnicomprensive dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti in applicazione dell'art. 3, punto 4), D.lgs. n. 61/00.

9)

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

Art. 13 - Contratto di inserimento.

Mantenere l'art. 13 del CCNL ai fini della disciplina dei CFL in corso fino al loro esaurimento.

Nuovo articolo - Contratto di inserimento.

1)

Fermo restando quanto previsto dalle previsioni di legge e dall'Accordo interconfederale 11.2.04, al quale si fa riferimento anche per quanto non espressamente disciplinato nel presente articolo, le Parti si danno atto che il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

2)

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

3)

Nel contratto individuale vanno indicati:

-durata;

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

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

-livello di inquadramento del lavoratore che non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quello spettante, secondo l'art. 18 del presente CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento;

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

4)

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

5)

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

6)

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

7)

Nel progetto verranno indicati:

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

-durata e modalità della formazione.

8)

Il contratto d'inserimento avrà una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi, in relazione al tipo di professionalità posseduta dal lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto d'inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 mesi. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili coerenti con il contesto organizzativo, anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto, potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.

9)

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

10)

La formazione dovrà risultare da libretto formativo approvato con DM 10.10.05, ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione. Transitoriamente, in attesa della disponibilità del libretto formativo del cittadino, la certificazione della formazione sarà effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

11)

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

12)

Per poter assumere mediante contratti d'inserimento le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

13)

Ai sensi dell'art. 59, comma 1), D.lgs. n. 276/03, le Parti convengono che nei contratti d'inserimento, stipulati ai sensi del presente articolo, anche alle lavoratrici di cui all'art. 54, comma 1), lett. e), si possa applicare la medesima disciplina sulle modalità di inquadramento definita per tutti i lavoratori assunti con contratto d'inserimento.

(Testo vigente interamente sostituito).

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

1)

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, nell'obiettivo di favorire lo sviluppo, anche qualitativo, dell'occupazione nelle aziende che applicano il presente CCNL.

2)

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

3)

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani d'età non inferiore ai 18 anni e non superiore ai 29. Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni d'età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi della legge 28.3.03 n. 53.

4)

Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare ciascuna delle qualifiche previste nelle categorie superiori al 1° livello di classificazione.

5)

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

Periodo di prova.

6)

Il periodo di prova sarà pari a 1 mese. Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso e di indennità.

7)

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

Durata.

8)

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

livelli	durata complessiva mesi	durata 1° periodo mesi	durata 2° periodo mesi	durata 3° periodo mesi
7, 8	36	12	12	12
4, 5, 6	48	16	16	16

3	50	17	17	16
2	40	20	20	

9)

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori a 1 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 dalla 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 d'inquadramento d'ingresso del lavoratore, ad eccezione dei contratti di apprendistato con qualifica finale al 2° livello, sarà inferiore di 2 livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale (retribuzione base, ex indennità di contingenza e EDR) prevista per il livello iniziale di inquadramento.

Nel 2° periodo di apprendistato l'inquadramento sarà inferiore di 1 livello rispetto a quello di destinazione finale e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

Nel 3° e ultimo periodo, fermo l'inquadramento a un livello inferiore a quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale di tale livello, al lavoratore viene riconosciuta una indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza fra retribuzione e contingenza del livello d'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 2 periodi, con inquadramento e trattamento retributivo determinato come segue: il livello d'inquadramento d'ingresso sarà inferiore di un solo livello a quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello; nel 2° e ultimo periodo al lavoratore, fermo l'inquadramento posseduto, viene riconosciuta un'indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza fra retribuzione e contingenza del livello di inquadramento posseduto e quella corrispondente al livello di qualificazione finale, indennità che verrà assorbita all'atto del conseguimento del livello di destinazione.

Disciplina del rapporto.

14)

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

retribuzione percepita mensilmente.

15)

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

16)

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

17)

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

18)

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno l'82% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli il cui rapporto di lavoro si sia risolto in corso o al termine del periodo di prova o si sia risolto consensualmente. Ai fini della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato anticipatamente in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

19)

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

Profili formativi e formazione.

20)

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

21)

Fermo restando la competenza regionale, d'intesa con le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL, nella definizione dei profili formativi si conviene la seguente regolamentazione ai sensi dell'art. 49, comma 5 bis, D.lgs. n. 276/03, individuando i contenuti formativi necessari per l'acquisizione delle qualifiche professionali oggetto dei contratti e i criteri su cui dovranno essere basate le relative attività formative.

22)

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

23)

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

In tale ambito è individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, tutela dei dati personali e all'acquisizione di competenze relazionali. Tale formazione sarà pari a 1/3 del monte ore annuo previsto. Sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.

24)

La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo approvato dal DM 10.10.05, ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

25)

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

26)

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

27)

Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale i quali - in caso di azienda plurilocalizzata - potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra Regione con il riconoscimento delle spese sostenute dagli stessi secondo le procedure aziendali.

28)

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

29)

Per i requisiti del tutor aziendale si fa riferimento al DM n. 22 del 28.2.00.

30)

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

Dichiarazione a verbale.

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 276/03 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.

Le Parti, in relazione alla norma di cui al punto 22) del presente articolo, convengono di definire i profili formativi entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto e comunque entro la ratifica del medesimo.

A tal fine viene immediatamente attivato un gruppo di lavoro misto paritetico con l'incarico di redigere il testo conclusivo dell'allegato.

Art. 15 - Telelavoro.

Le Parti convengono nel considerare il telelavoro una modalità di svolgimento della prestazione che permette di modernizzare l'organizzazione del lavoro realizzando un miglioramento del processo produttivo delle imprese e conciliando l'attività lavorativa delle persone con la vita sociale e familiare, anche con riferimento al miglioramento delle condizioni territoriali, ambientali e di mobilità, offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati. In tale ambito saranno considerati progetti che prevedano anche il coinvolgimento dei "mobility manager". Le Parti convengono altresì che tenendo conto delle possibilità insite nella società dell'informazione, si incoraggerà tale nuova forma di lavoro per coniugare flessibilità e sicurezza con l'obiettivo di offrire anche alle persone disabili più ampie opportunità nel mercato del lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Qualora, per esigenze di servizio, il telelavoratore che operi fuori dal territorio comunitario venga richiamato presso la sede aziendale, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli 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 nella organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente CCNL.

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

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori della 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 il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica nel rispetto dell'art. 4, legge n. 300/70 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, della installazione e della manutenzione degli strumenti necessari a 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 e 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 9.6.04.

Art. 16 - Contratto di lavoro ripartito.

Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a tempo determinato, con cui 2 lavoratori assumono in solido una obbligazione lavorativa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota a verbale.

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

Contratto di lavoro a tempo determinato (nuovo articolo).

1)

Le Parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo UNICE-CEEP-CES 18.3.99 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 atte a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

2)

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni legislative.

3)

Per fase di avvio di una nuova attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi decorrenti dall'inizio dell'attività di una nuova impresa/unità produttiva ovvero della 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 DPR 6.3.78 n. 218.

4)

Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo nella misura del 10% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda al 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 e 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 individuato dal T.U. approvato con DPR 6.3.78 n. 218. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di lavoro a tempo determinato. A livello aziendale le Parti potranno definire maggiori percentuali, fino al massimo del 15% complessivo, di ricorso al contratto a tempo determinato per le fattispecie previste nel precedente comma 4).

6)

Nel caso di sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale, il periodo previsto dall'art. 4, comma 2), D.lgs. 26.3.01 n. 151, per l'assunzione anticipata di lavoratori a tempo determinato, può essere elevato sino a 2 mesi prima dell'inizio del congedo.

7)

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 a 1/4 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 e 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.

L'art. 17 (Contratto di prestazioni di lavoro temporaneo) è sostituito dal seguente:

Somministrazione a tempo determinato.

1)

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

2)

Nelle specifiche fattispecie sotto indicate il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è soggetto a limiti quantitativi di utilizzo nella misura del 10% in media annua dei lavoratori occupati a

tempo indeterminato nell'azienda al 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 e attualmente scoperte, con riguardo al periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
- per l'inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia tastare l'utilità o comunque per coprire posizioni di lavoro non stabilizzate.

3)

La percentuale di cui al comma precedente è aumentata all'11% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con DPR 6.3.78 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.

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

4)

Le aziende sono tenute nei confronti dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previste dal D.lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modifiche e integrazioni. In particolare, per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale saranno impiegati.

5)

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

6)

Una volta all'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui al comma precedente il numero e 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 in applicazione del Protocollo 23.7.93, le Parti possono stabilire modalità e criteri per l'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. 18 - Classificazione del personale.

Aggiungere in calce al profilo di "capo squadra distribuzione/lavori rete" di 3° livello.

Norma particolare.

Le Parti si danno atto che, fermo restando l'impianto del sistema classificatorio e le declaratorie in cui si articola, con esclusivo riguardo alle posizioni di lavoro riferibili al profilo in esame, le aziende procederanno, con decorrenza 1.1.08, all'accertamento e valutazione del possesso da parte del lavoratore, nello svolgimento delle proprie attività, dei seguenti requisiti da almeno 1 anno:

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

A tali lavoratori verrà riconosciuto un importo aggiuntivo mensile per 14 mensilità, utile ai soli fini del TFR e assorbibile in caso di passaggio di categoria, pari ad _ 41,00.

Le Parti si danno atto che la Commissione Paritetica Nazionale istituita ai sensi del punto 4), art. 18 del presente CCNL dovrà completare lo svolgimento dei suoi lavori secondo i compiti già assegnati per presentare un rapporto conclusivo entro la fine del 2007 o comunque in tempo utile per consentire la valutazione delle eventuali modifiche e/o integrazioni del sistema classificatorio entro la vigenza del presente contratto.

Art. 22 - Salute e sicurezza.

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

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

Considerato il D.lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modifiche e 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 (RLS).

Il RLS, ai sensi dell'art. 19, D.lgs. 19.9.94 n. 626, ha il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori stessi.

Per le aziende o unità produttive (l'individuazione dell'unità produttiva

fa riferimento all'organizzazione aziendale) che occupano fino a 15 dipendenti, il RLS viene eletto tramite elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno.

L'elezione diretta avviene su iniziativa delle strutture sindacali competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e si svolge a suffragio universale diretto e 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 (l'individuazione dell'unità produttiva fa riferimento all'organizzazione aziendale) con dipendenti superiori a 15, i RLS sono individuati, nell'ambito dei componenti delle RSU, secondo i seguenti criteri:

- 1 solo rappresentante fino a 200 dipendenti
- 3 rappresentanti da 201 a 1.000 dipendenti
- 6 rappresentanti oltre 1.000 dipendenti

Per l'elezione o designazione del RLS si applicano i seguenti criteri:

- a)
nella fase di costituzione, o rinnovo, della RSU il candidato a RLS viene identificato tra i candidati proposti per l'elezione della RSU; le operazioni di elezione sono quelle previste per l'elezione della RSU. Nel caso di mancata elezione del candidato a RLS, il rappresentante stesso viene designato dai componenti della costituita RSU al loro interno;
- b)
nei casi in cui sia già costituita la RSU alla individuazione con designazione del RLS provvedono i componenti della RSU 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 RSU.
Nel caso di dimissioni della RSU il RLS esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione della RSU 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 RSU non fosse ancora stata eletta oppure non fosse più validamente costituita, si procede alla individuazione del RLS 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 RLS esercita le proprie funzioni fino alla elezione della RSU.

I livelli territoriali competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti del presente CCNL, comunicano tempestivamente, per iscritto, alla Direzione aziendale, i nominativi dei RLS eletti o designati.

Ricevuta la suddetta comunicazione, la Direzione aziendale comunica all'Organismo paritetico territoriale, per il tramite della Associazione territoriale di appartenenza ove presente, il nominativo dei RLS.

I RLS restano in carica 3 anni.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, D.lgs. 19.9.94 n. 626, al RLS spettano i seguenti permessi retribuiti:

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

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l), art. 19, D.lgs. 19.9.94 n. 626, non viene utilizzato il predetto monte ore.

2) Attribuzioni del RLS.

In riferimento a quanto previsto dalle norme del suddetto decreto legislativo, il RLS 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 RLS segnala preventivamente alla Direzione aziendale le visite di controllo che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

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

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

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

Il RLS conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa;

(c) ricevere le informazioni e la documentazione di cui alle lett. e) ed f), comma 1), art. 19, D.lgs. n. 626/94.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2), D.lgs. 19.9.94 n. 626 custodito presso l'azienda o l'unità produttiva ai sensi dell'art. 4, comma 3) del sopracitato decreto.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del RLS, 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 all'igiene e sicurezza del lavoro. Il RLS è tenuto a fare un uso strettamente connesso alla sua funzione delle informazioni ricevute, nel rispetto del segreto industriale.

In applicazione dell'art. 11, D.lgs. n. 626/94, 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 RLS 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 RLS, prima di ricorrere all'autorità competente, richieda un incontro urgente al datore di lavoro per esaminare il problema.

3) Formazione del RLS.

Il RLS ha diritto alla formazione prevista dall'art. 19, comma 1), lett. g), D.lgs. n. 626/94, 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 di almeno 30 ore effettive (per le aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti la formazione si svolgerà in 2 moduli), finalizzata a fornire al RLS:

- 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 con un'adeguata formazione inerente alla specificità organizzativa dell'area di appartenenza, nell'ambito delle 30 ore sopra citate.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si fa riferimento al D.lgs. n. 626/94 e successive modifiche.

4) Organismi paritetici.

A livello territoriale tra le Associazioni territoriali (per le aziende associate a FEDERUTILITY si fa riferimento alle Associazioni regionali CONF SERVIZI) e le strutture sindacali territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL o delle Confederazioni cui le Organizzazioni sindacali stesse aderiscono sono costituiti Organismi paritetici con funzioni di orientamento e promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori.

Tali Organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dal D.lgs. n. 626/94.

5) Osservatorio nazionale sulla salute, sicurezza e ambiente.

E' istituito un Osservatorio nazionale paritetico, non negoziale, costituito da 12 componenti, 6 per la parte imprenditoriale e 6 per la parte sindacale.

All'Osservatorio nazionale, che si riunirà con cadenza semestrale, sono attribuiti i compiti di valorizzare le iniziative realizzate a livello aziendale ai fini della prevenzione degli infortuni, della tutela e del miglioramento delle condizioni di lavoro ambientali interne ed esterne.

Capitolo VII - ORARI DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITA'

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 D.lgs. 8.4.03 n. 66, come modificato dal successivo D.lgs. 19.7.04 n. 213, anche con riferimento alle deroghe ed eccezioni previste negli artt. 9, 16 e 17 del medesimo decreto, rappresentando una normativa complessivamente idonea a realizzare la "protezione appropriata" dei lavoratori richiesta dal comma 4), art. 17 del decreto.

Art. 23 - Orario di lavoro.

Le aziende attuano una gestione dell'orario di lavoro funzionale al presidio dei processi, per permettere la concreta coincidenza fra 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 della attività lavorativa.

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

Avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative del settore e al servizio di pubblica utilità fornito dalle imprese regolate dal presente contratto, le Parti stabiliscono che, con decorrenza 1.1.07, la durata media dell'orario di lavoro 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 e un periodo di 6 mesi per gli altri lavoratori. Con riferimento a questi ultimi, in caso di particolari esigenze organizzative, l'azienda e la RSU potranno concordare l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi.

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

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 40a ora e senza riflessi sugli istituti indiretti e differiti.

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

Laddove l'orario settimanale sia suddiviso in 5 giorni, il 6° 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 e un minimo di 32 ore settimanali. L'azienda definisce tali regimi di orario, 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.

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, D.lgs. n. 66/03, 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 RSU, 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 la utilizzazione collettiva di permessi retribuiti derivanti da festività soppresse, riduzioni collettive dell'orario - anche su base giornaliera -, in particolari periodi dell'anno (Pasqua, Ferragosto, Natale, ponti, etc.) 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 e 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, D.lgs. n. 66/03.

Le Parti si danno atto che, fermo restando quanto previsto negli artt. 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 RSU 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 RSU 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 40a 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 1.3.02 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 commi 5) e 6), art. 29 del presente CCNL.

Art. 24 - Lavoro in turno.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 1, comma 2), lett. f), D.lgs. n. 66/03, 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 e il relativo trattamento economico, comunque in misura non superiore a quella prevista dal presente articolo per i turni di tipo b).

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

Il lavoratore addetto al lavoro in turno deve usufruire, nell'arco dell'anno, dello stesso numero di giorni di riposo goduti dal lavoratore e 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), D.lgs. n. 66/03, 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 feriali, escluso l'orario notturno: 5,5%;
- per ogni ora di effettivo lavoro in giorno feriali, 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'art. 27, incluse le domeniche.

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

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

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

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

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

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

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

I lavoratori addetti al turno, ove abbiano compiuto 55 anni d'età con almeno 10 anni di lavoro in turno ovvero 15 anni di lavoro in turno a prescindere dall'età, in caso di assegnazione per decisione aziendale ad attività non richiedenti turno, hanno diritto di conservare il 100% dell'importo medio annuo percepito nell'ultimo anno. La percentuale di cui sopra viene riproporzionata in ragione di 1/10 per ogni anno di servizio in turno per i lavoratori che cessino il turno con almeno 55 anni d'età e meno di 10 anni di lavoro in turno e in ragione di 1/15 per ogni anno di servizio in turno negli altri casi.

I lavoratori che abbiano compiuto 55 anni d'età e almeno 15 di lavoro in turno oppure, a prescindere dall'età, abbiano svolto 20 anni in qualità di turnisti possono richiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, di essere utilizzati in attività equivalenti per quanto riguarda la qualifica non richiedenti lavoro in turno, conservando il 100% dell'importo medio annuo percepito nell'ultimo anno.

Il compenso di cui ai due commi precedenti viene corrisposto per quote mensili che non fanno parte della retribuzione a nessun effetto contrattuale; in caso di passaggio di livello o nel caso di successivo impiego dei lavoratori in attività comportanti lavoro in turno ovvero la corresponsione di altre indennità con origine o finalità analoghe a quelle dei turni, il suddetto compenso viene assorbito fino a concorrenza.

Il presente articolo decorre dall'1.6.07.

Norma transitoria.

Con decorrenza 1.6.07 ai lavoratori turnisti di cui all'art. 24, comma 2), CCNL 1.3.02, ferma restando l'applicazione integrale della normativa di cui al presente articolo, viene riconosciuto, ove necessario, un importo mensile per 12 mensilità aggiuntivo 'ad personam' non rivalutabile, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto contrattuale.

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

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

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

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

In via eccezionale e non ripetitiva, al 31.12.07 le aziende effettueranno la verifica dell'attuazione della presente norma transitoria con riferimento ai compensi erogati per lavoro in turno ai singoli lavoratori interessati dall'1.1.07 al 31.12.07; ove tali compensi risultino complessivamente inferiori a quanto percepito dal medesimo lavoratore nel 2006, allo stesso sarà riconosciuto un importo 'una tantum', non utile a TFR né a nessun altro effetto contrattuale, pari alla differenza tra i due importi annui, da erogarsi nella prima retribuzione utile del 2008.

I lavoratori turnisti di cui al comma 1) della presente Norma transitoria impegnati in turni continui avvicendati per tutte le ore del giorno e della notte e per tutti i giorni della settimana (turni su 24 ore per 7 giorni alla settimana) già regolati dal previgente CCNL FEDERGASACQUA 17.11.95 mantengono 'ad personam' il diritto, previsto dalla Norma particolare in calce all'art. 23 del citato CCNL, a 2 ulteriori giornate di permesso retribuito all'anno a titolo di ulteriore riduzione d'orario, da godersi con le modalità previste per i permessi retribuiti ex festività dell'art. 29, penultimo comma.

Dichiarazione a verbale n. 1

Le Parti confermano che nulla è innovato rispetto alla vigente disciplina collettiva, anche a livello aziendale, in materia di condizioni e articolazione degli schemi di turno, ivi comprese le specifiche previsioni su pause, riposi giornalieri e riposi settimanali e riconoscono, secondo

quanto evidenziato nella Premessa al capitolo VII del presente contratto, che la normativa contenuta nel presente articolo assicura una protezione adeguata a detti lavoratori.

Dichiarazione a verbale n. 2

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

Art. 25 - Servizio di reperibilità (articolo nuovo).

Le Parti si danno atto che, in deroga a quanto previsto dall'art. 3, comma 2), per la durata del presente contratto l'istituto del servizio di reperibilità continuerà ad essere regolato, sia sul piano normativo sia sul piano economico, dalle discipline in proposito previste nei diversi CCNL di provenienza; in particolare, per le aziende associate a FEDERUTILITY vale quanto disposto dall'art. 24, CCNL 17.11.95; per le aziende associate ad ANIGAS dall'art. 25, CCNL 4.5.95; per le aziende associate ad ASSOGAS e FEDERESTRATTIVA dall'art. 21, CCNL 18.7.95; per le aziende associate ad ANFIDA dall'art. 33, CCNL 8.7.96.

Le parti stipulanti convengono di costituire un apposito gruppo di lavoro paritetico volto ad individuare per tutti i lavoratori del settore una disciplina comune.

Tale Gruppo di lavoro si attiverà entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto e presenterà alle parti stipulanti le risultanze dei suoi lavori entro la durata del contratto medesimo.

Le Parti concordano le misure atte a garantire un'adeguata protezione dei lavoratori reperibili qualora il riposo fisiologico - fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati - risulti, anche tenendo conto dei riposi fisiologici di cui all'art. 27, comma 13) 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 4.5.95 per le aziende associate ad ANIGAS in tema di trattamento economico del riposo fisiologico.

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

Art. 26 - Lavoro notturno/lavoro festivo.

1)

Ai fini della disciplina del lavoro notturno, anche per l'individuazione dei casi di esclusione, si fa riferimento al D.lgs. n. 66/03. 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 6.

Ai soli effetti retributivi di cui al presente CCNL, si intende per lavoro notturno quello prestato dal lavoratore dalle ore 21 alle 6.

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

Le ore di lavoro ordinario notturno (dalle ore 21 alle 6) prestate dal lavoratore non addetto a turni, nei limiti del normale orario giornaliero della sua prestazione di lavoro vengono compensate con la maggiorazione del 25% calcolata sulla quota oraria della retribuzione mensile individuale.

2) Lavoro festivo.

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

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

Art. 27 - Prestazioni oltre il normale orario di lavoro (lavoro straordinario).

Le prestazioni oltre il normale orario di lavoro devono 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 RSU 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 RSU, 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 e il pagamento delle sole maggiorazioni della retribuzione oraria.

E' considerato lavoro straordinario diurno quello compiuto dal lavoratore in orario compreso dalle ore 6 alle 21.

E' considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dal lavoratore in orario notturno, dalle ore 21 alle 6.

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

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

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

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

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

Con riferimento al rispetto del riposo giornaliero di cui all'art. 7, D.lgs. n. 66/03, al personale non reperibile chiamato a svolgere lavoro straordinario non programmato si applicano le disposizioni di cui all'art. 25, commi 4) e 5).

Lavoro prestato in giorno di riposo settimanale.

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

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

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

Art. 28 - Ferie.

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

seguenti misure:

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

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

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

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; su richiesta del lavoratore è garantita la fruizione del riposo consecutivo per almeno 2 settimane all'anno; esso viene assegnato dall'azienda, che ne fissa l'epoca tenuto conto delle esigenze del servizio e delle richieste scritte dei lavoratori.

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

Per "anno di maturazione" ai sensi e per gli effetti dell'attuazione dell'art. 10, D.lgs. n. 66/03, deve intendersi l'anno di calendario; in caso di assunzione in corso d'anno, le ferie relative all'anno di assunzione vengono computate 'pro rata'.

La retribuzione da corrispondere nel periodo feriale sarà la retribuzione globale mensile di cui all'art. 36.

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

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

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

Il decorso delle ferie resta interrotto qualora sia sopraggiunta una malattia o un infortunio extra-professionale che abbiano determinato il ricovero in ospedale o in casa di cura per almeno 2 giorni ovvero che abbiano effettivamente determinato un pregiudizio al recupero psico-fisico regolarmente prescritto della durata di almeno 7 giorni.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il lavoratore assolva tempestivamente agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento previsto dalle norme vigenti anche ai fini dell'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalla legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti. Qualora non sia stato espressamente autorizzato a fruire in prosecuzione del periodo di ferie da recuperare, il lavoratore avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie precedentemente fissato, oppure al termine, se successivo, della malattia o dell'infortunio extra-professionale. In tal caso il lavoratore fruirà successivamente (anche nell'anno successivo a quello di maturazione) dei

periodi di ferie da recuperare.

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

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

Ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente CCNL 1.3.02 vengono conservate 'ad personam' le quantità di ferie spettanti in forza dei CCNL precedentemente applicati, ove superiori.

Art. 29 - Riposo settimanale e giorni festivi.

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

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

-le ricorrenze nazionali seguenti:

*25 aprile (anniversario della Liberazione)

*1° maggio (festa del Lavoro)

* 2 giugno (festa della Repubblica)

-le seguenti festività infrasettimanali:

* 1° gennaio (Capodanno)

* 6 gennaio (Epifania)

* lunedì di Pasqua (giorno dell'Angelo)

* 15 agosto (Assunzione di M. Vergine)

* 1° novembre (Ognissanti)

* 8 dicembre (Immacolata Concezione)

* 25 dicembre (S. Natale)

* 26 dicembre (S. Stefano)

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

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

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

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

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

A compensazione e in luogo delle altre festività soppresse dalla legge 5.3.77 n. 54 e a seguito del DPR 28.12.85 n. 792 e della legge 20.11.00 n. 336, vengono riconosciute 3 giornate di permesso retribuito all'anno (4 per i lavoratori con orario settimanale ripartito in 6 giorni).

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

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

Le aziende che già applicavano i CCNL ANIG 4.5.95, FEDERGASACQUA 17.11.95, ANFIDA 8.7.96 antecedentemente all'entrata in vigore del CCNL unico 1.3.02 mantengono le semifestività in atto in forza dei suddetti CCNL; per le semifestività derivanti da accordi aziendali si rinvia a quanto stabilito dall'art. 3.

Art. 32 - Trattamento di malattia e infortunio.

1)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, legge n. 300/70, il lavoratore impossibilitato a prestare la propria attività per malattia o infortunio extra professionale, è tenuto a:

(1)avvertire l'azienda il giorno stesso dell'inizio della malattia, possibilmente all'inizio del normale orario di lavoro, e comunque entro il termine dell'orario di lavoro stesso, e far pervenire all'azienda medesima al più presto possibile e comunque non oltre il 3° giorno dall'inizio dell'assenza la certificazione medica 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 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 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 comparto sopra elencati.

4)

I casi di particolare gravità sono valutati dall'azienda su richiesta dell'interessato, eventualmente assistito dalla RSU.

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 durante il quale non decorrono retribuzione e anzianità.

6)

Le aziende si impegnano anche su segnalazione della RSU 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 TFR.

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 e 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 e 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 e 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. 49 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

Eliminato l'ultimo comma.

PROTOCOLLO SULL'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti stipulanti convengono di costituire un'apposita Commissione paritetica composta complessivamente da 6 membri (3 per le Associazioni datoriali e 3 per le Organizzazioni sindacali stipulanti) volta ad individuare per tutti i lavoratori del settore forme di assistenza sanitaria integrativa alle coperture assicurate dal SSN, tenendo adeguatamente conto dell'evoluzione normativa a livello nazionale e regionale e avendo presenti le compatibilità di costo.

Entro il 2° trimestre 2007 tale Commissione formulerà proposte da sottoporre alle parti stipulanti su tale tema.

PARTE ECONOMICA

1) Una tantum.

Le Parti riconoscono ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo e ancora in servizio alla data di erogazione una somma 'una tantum' pari ad _ 662,00 lordi sul parametro medio 153, per il 2006 e per i primi 2 mesi del 2007.

L'importo è stato quantificato considerando anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti di origine legale o contrattuale; inoltre, in attuazione del comma 2), art. 2120 CC, l'importo è escluso dalla base di calcolo del TFR.

L'importo è al lordo della IVC erogata fino a tutto febbraio 2007; dall'importo spettante dovranno essere detratti sino a concorrenza gli importi mensili a titolo di IVC corrisposti dalle aziende con riferimento al periodo aprile 2006-febbraio 2007.

L'erogazione sarà effettuata con la prima retribuzione utile successiva

alla stipulazione del presente accordo.

In caso di assunzione nel corso del periodo di riferimento e con riguardo ai lavoratori che abbiano avuto periodi di assenza non retribuita nel corso dello stesso, l'importo va erogato per 14simi in base ai mesi interi di servizio prestato, intendendosi per tali anche le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

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

Per le assenze a retribuzione ridotta verificatesi nel periodo considerato, la 'una tantum' viene corrisposta con la medesima percentuale di riduzione.

Nel caso di prestazione a tempo parziale svolta nel corso dell'anno, la 'una tantum' viene corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione.

2) Minimi retributivi.

I minimi retributivi mensili di cui all'art. 37, CCNL 1.3.02, vengono incrementati a regime di _ 105,00 riferiti al parametro medio 153.

Gli adeguamenti dei minimi saranno erogati con le sotto elencate decorrenze: nella prima retribuzione utile successiva alla stipulazione del presente accordo:

-dal 1° marzo 2007: _ 40,00
-dal 1° maggio 2007: _ 65,00

Con decorrenza 1.3.07 cessa altresì di essere erogata la IVC.

Letto, confermato e sottoscritto.

ANFIDA
ANIGAS
ASSOGAS
FEDERESTRATTIVA
FEDERUTILITY

FILCEM-CGIL
FEMCA-CISL
UILCEM-UIL

ALLEGATI

Tabella A)

UNA TANTUM

livelli parametro euro

Q	254	1.099,01
8	224	969,20
7	203	878,34
6	182	787,48
5	161	696,61
4	148	640,37
3	135	584,12

2	117	506,24
1	100	432,68

Tabella B)

AUMENTI DEI MINIMI

livello	parametro	decorrenza	totale	
	1.3.07	1.5.07		

euro	153	40,00	65,00	105,00
------	-----	-------	-------	--------

Q	254	66,41	107,91	174,31
8	224	58,56	95,16	153,73
7	203	53,07	86,24	139,31
6	182	47,58	77,32	124,90
5	161	42,09	68,40	110,49
4	148	38,69	62,88	101,57
3	135	35,29	57,35	92,65
2	117	30,59	49,71	80,29
1	100	26,14	42,48	68,63

NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI MENSILI

livello	parametro	nuovi minimi	
	1.3.07	1.5.07	
	euro		

Q	254	1.624,51	1.732,41
8	224	1.432,63	1.527,80
7	203	1.298,18	1.384,42
6	182	1.163,71	1.241,03
5	161	1.029,79	1.098,19
4	148	946,70	1.009,58
3	135	863,62	920,98
2	117	748,29	797,99
1	100	639,52	682,01

DICHIARAZIONE PROTOCOLLO D'INTENTI

Premesso che

il D.lgs. n. 164/00 ha avviato il processo di liberalizzazione nel settore del gas, e il termine del periodo transitorio previsto dall'art. 15, comma 5), D.lgs. n. 164/00 è stato prorogato al 31.12.07 ed è automaticamente prolungato fino al 31.12.09, qualora si verifichi almeno una delle condizioni indicate al comma 7) del medesimo art. 15;

allo scadere del periodo transitorio il servizio di distribuzione del gas sarà affidato mediante gara con le modalità definite dall'art. 14, D.lgs. n. 164/00;

ad oggi non sono ancora stati definiti gli strumenti utili a governare gli effetti occupazionali derivanti dalla evoluzione del sistema di distribuzione gas;

nel settore idrico, mentre la riforma avviata dalla legge Galli n. 36/94 non ha ancora completato il suo iter di applicazione sul territorio ed è ancora in ritardo il processo di individuazione dei nuovi soggetti

gestori, gli strumenti di governo degli effetti occupazionali derivanti dalla evoluzione dei modelli gestionali appare non uniforme sul piano legislativo

le Parti convengono

sulla necessità che vengano definiti tempestivamente dei provvedimenti volti a governare gli effetti sociali derivanti dal processo di liberalizzazione del servizio gas e di riassetto del servizio idrico integrato, individuando le opportune strumentazioni per la salvaguardia dell'occupazione e garantire elevati standard qualitativi per la sicurezza della cittadinanza, degli operatori e degli impianti.

In particolare per il gas, le Parti auspicano che oltre alla emanazione dei provvedimenti di cui all'art. 28, punto 6), D.lgs. n. 164/00, per le finalità di cui sopra, vengano individuati requisiti tecnici obbligatori da inserire nei bandi di gara per l'affidamento del servizio di distribuzione;

che i decreti di cui all'art. 28, punto 6), D.lgs. n. 164/00 e comunque le normative di riferimento per il settore gas e idrico sono rappresentati dal CCNL Gas-Acqua quale riferimento per le aziende che partecipino alle gare per l'affidamento del servizio di distribuzione gas o alle quali sarà affidata la gestione del servizio idrico integrale.

Le Parti si attivano nei confronti degli Organi legislativi e amministrativi in merito alla necessità che quanto sopra convenuto possa essere recepito e disciplinato dalle leggi e nelle gare di appalto dei servizi di distribuzione gas e di gestione del servizio idrico integrato.

Roma, 9 marzo 2007

ANFIDA
ANIGAS
ASSOGAS
FEDERESTRATTIVA
FEDERUTILITY

FILCEM-CGIL
FEMCA-CISL
UILCEM-UIL