

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 7 novembre 2019, in Roma,

tra

UTILITALIA
ANFIDA
ANIGAS
ASSOGAS
IGAS

e

FILCTEM - CGIL
FEMCA - CISL
UILTEC - UIL

è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro di rinnovo del CCNL del Settore Gas-Acqua 18 maggio 2017, che si intende qui confermato in ogni sua altra clausola non modificata dal presente accordo.

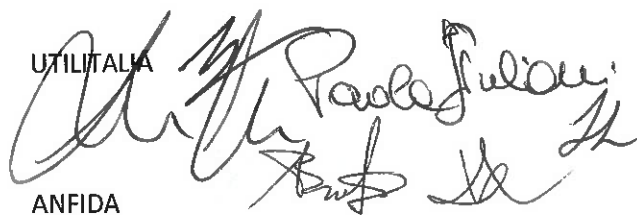
Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2019 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2021.

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

A tal fine le Parti si impegnano a sciogliere la riserva entro il mese corrente.

Letto, confermato e sottoscritto.

UTILITALIA



ANFIDA



ANIGAS



ASSOGAS



IGAS




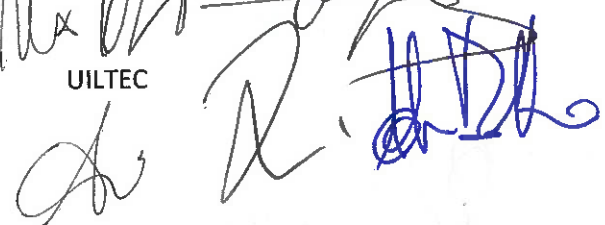
FILCTEM



FEMCA



UILTEC



CAPITOLO I

IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

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

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

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

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

Art. 2

DECORRENZA E DURATA

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

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

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



CAPITOLO II

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE, SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

Art. 4

ASSETTI CONTRATTUALI

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

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

a - Contratto nazionale

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

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

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

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

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

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

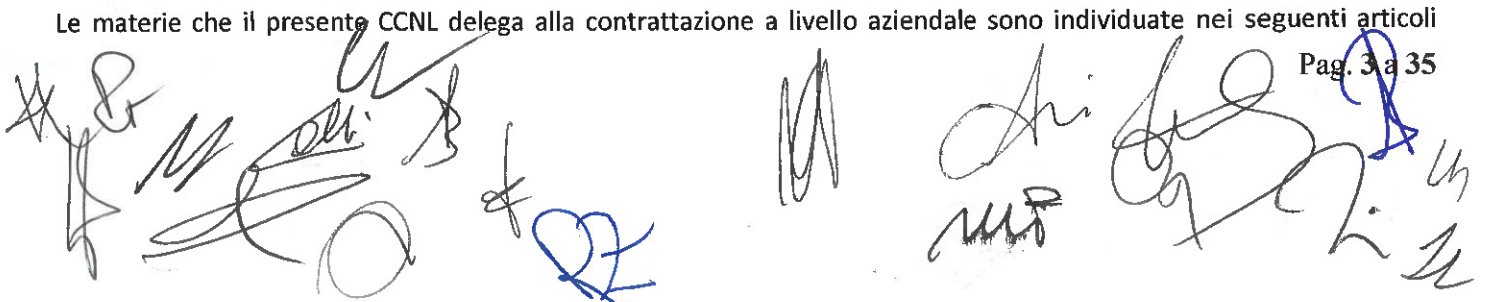
A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di cui ai commi precedenti, in caso di ritardato rinnovo del contratto rispetto alla sua scadenza, le Parti definiranno una copertura economica a favore dei lavoratori in forza alla data del rinnovo contrattuale.

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

b - Contrattazione aziendale

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

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



contrattuali:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Controversie sugli assetti contrattuali

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

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

La partecipazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il sistema di relazioni industriali

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

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

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

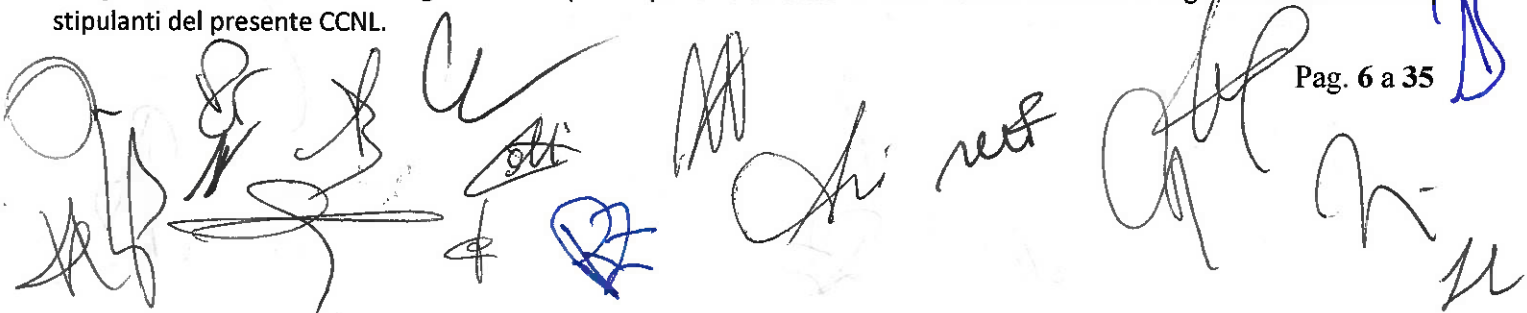
1) Livello nazionale

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

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

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

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



Osservatorio nazionale

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

- gli scenari dell'energia e del settore idrico, **inclusa l'analisi delle possibili conseguenze dell'attuazione dell'art.177 del codice degli appalti e delle innovazioni legislative in materia di gestione del servizio idrico integrato** ;
- l'evoluzione del welfare contrattuale nel comparto;
- la bilateralità in materia di tutela della salute e sicurezza su lavoro.
- le esperienze contrattuali di altri settori del comparto energia;
- i casi e le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori;
- l'andamento degli investimenti, in particolare nel settore idrico;
- **le trasformazioni connesse al processo di digitalizzazione dei processi lavorativi.**

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

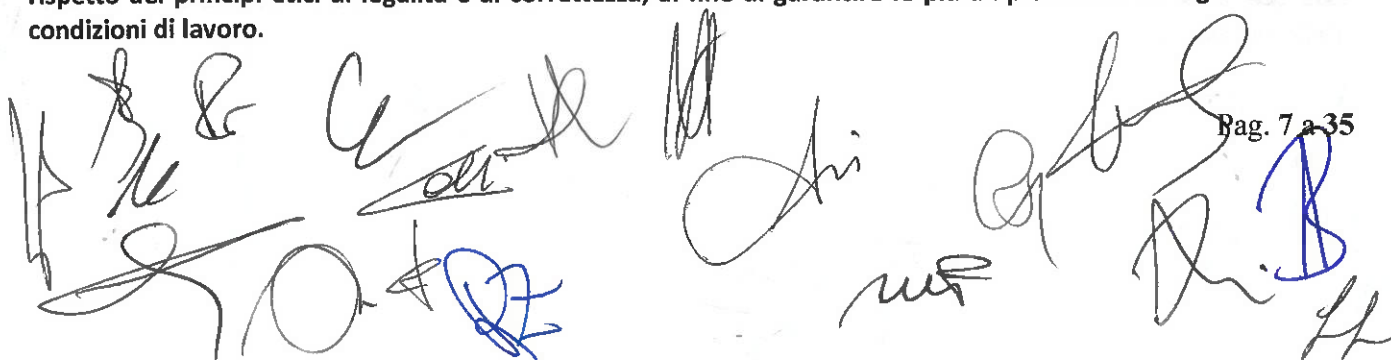
Lo stesso si riunisce di norma con periodicità semestrale, su richiesta di una delle Parti.

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

2) Livello aziendale

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

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



Pag. 7 a 35

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

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

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

Art. 6 APPALTI

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 7 RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (RSU)

DICHIARAZIONE A VERBALE

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



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

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

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

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

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

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

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

Art. 9

CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO: PREMIO DI RISULTATO

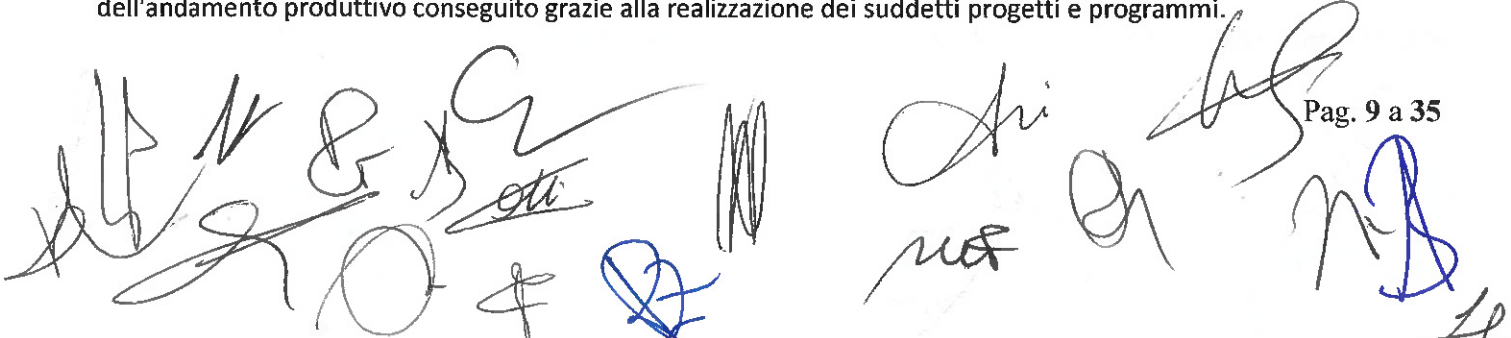
PREMESSA

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

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

Tale premio ha le finalità di:

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



Pag. 9 a 35

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

I programmi e gli obiettivi che le parti individuano a livello d'azienda possono consistere anche in azioni di miglioramento dell'efficienza interna e dell'efficacia del servizio, attraverso più elevati standard di qualità, in sintonia con le azioni che le imprese realizzano per dare concreta attuazione alla "Carta dei servizi" ed alle indicazioni delle Autorità di settore ed attraverso progetti di innovazione organizzativa e tecnologica.

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

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

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

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

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

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

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

LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

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

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

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

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles in black and blue ink. Some are clearly legible as signatures, while others are more abstract scribbles. The signatures appear to be from multiple parties, likely representing the 'Parti' mentioned in the text above.

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

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

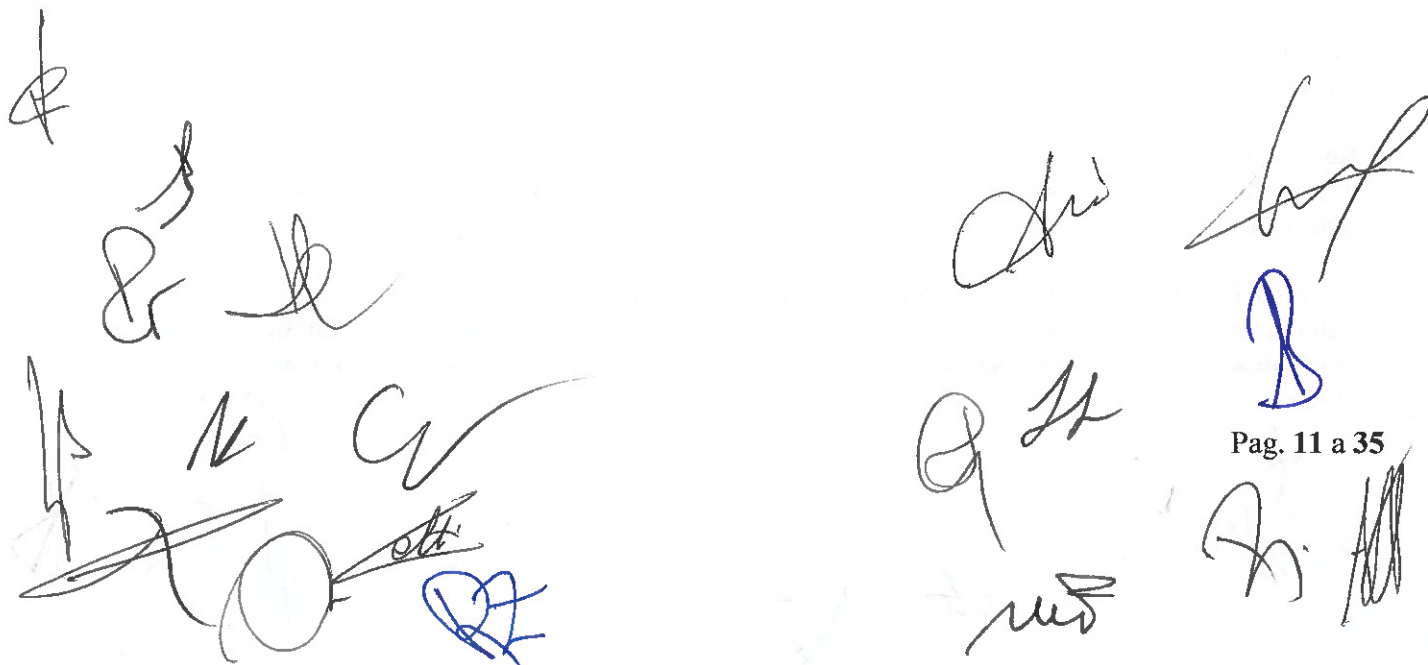
Gli obiettivi possono essere rivisti annualmente.

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

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

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

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

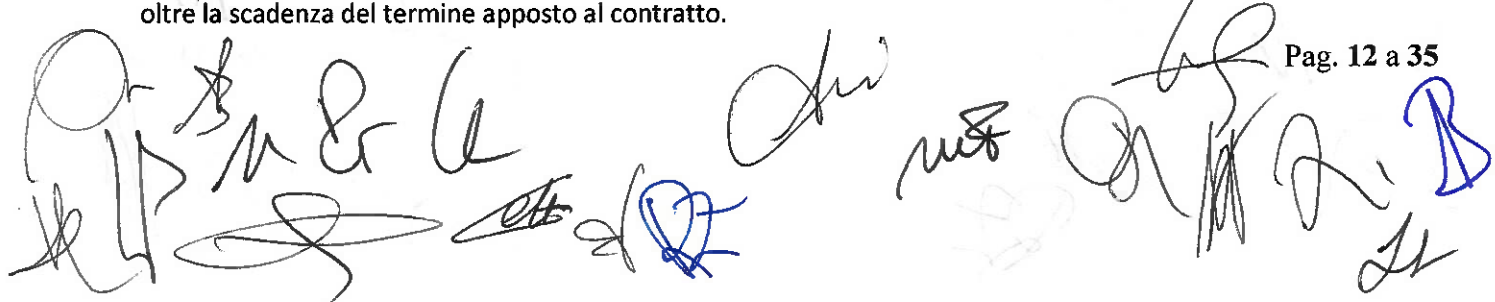


Pag. 11 a 35

Art. 14

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Le Parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo Unice-Ceep-Ces 18 marzo 1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività 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 nonché delle clausole previste nel presente articolo.
3. In attuazione delle deleghe normative affidate alla contrattazione collettiva dalla legislazione vigente, le parti convengono che le disposizioni di cui all'art. 19 co.2 e ~~art. 21, Co. 2~~ del D. Lgs. n. 81/2015 non sono applicabili nei ~~seguenti~~ **cas** di sostituzione di lavoratori assenti nonché nelle ipotesi di cui all'art. 12, comma 3 del presente CCNL.
4. Al fine di contenere il ricorso alle esternalizzazioni, le Parti concordano che sono conclusi per attività stagionali ai sensi dell'art. 21, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015 i contratti a tempo determinato stipulati dalle imprese che operano in località a prevalente vocazione turistica per i periodi, di norma coincidenti con i maggiori afflussi stagionali e con le festività e manifestazioni nazionali e locali, e per le attività individuate a livello aziendale.
5. In relazione a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015, il numero dei lavoratori occupati con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potrà complessivamente superare la percentuale del 30% dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato, da calcolarsi come media annua tempo per tempo all'atto dell'assunzione.
6. Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui al comma precedente dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di lavoro a tempo determinato. A livello aziendale le parti potranno definire maggiori percentuali di ricorso al contratto a tempo determinato.
7. Ai fini dell'esclusione dei limiti quantitativi ai sensi dell'art. 23, co. 2 lettera a) del D. Lgs. n. 81/2015 per fase di avvio di una nuova attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi decorrenti dall'inizio dell'attività di una nuova impresa/unità produttiva ovvero dalla entrata in funzione di una nuova attività produttiva o di servizio. Tale periodo potrà essere incrementato previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con d.p.r. 6 marzo 1978, n. 218.
8. Nel caso di sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale, il periodo previsto dall'art. 4, comma 2, D Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, per l'assunzione anticipata di lavoratori a tempo determinato, può essere elevato sino a due mesi prima dell'inizio del congedo.
9. In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto, da determinarsi anche per sommatoria entro i limiti di durata del contratto stesso, e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.



10. I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia dell'attività.
11. Le aziende forniranno annualmente alle RSU informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.
12. All'atto di assunzione, le aziende sottoporranno ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le possibili opzioni e i moduli di adesione ai fondi di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa.
13. Agli effetti dell'art. 24 del D. Lgs. n. 81/2015, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate, il lavoratore che ha complessivamente prestato almeno dodici mesi di attività lavorativa con contratto a tempo determinato presso la stessa azienda.

ART. 16
LAVORO AGILE (SMART WORKING)

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

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

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

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

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

~~L'adozione del modello del lavoro agile~~ **La materia sarà oggetto di esame congiunto potrà essere oggetto di accordo con le rsu a livello aziendale.**

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



Pag. 13 a 35

Art. 17

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

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



Pag. 14 a 35

CAPITOLO IV

CLASSIFICAZIONI, MOBILITA' E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 18

CLASSIFICAZIONE E MOBILITA' DEL PERSONALE

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LA RIFORMA DEL SISTEMA DI INQUADRAMENTO

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

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

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

In particolare, tale Commissione procederà sulla base dei seguenti criteri e obiettivi:

1. ricognizione e approfondimento degli elementi qualificanti delle nuove professionalità e competenze emergenti, anche in termini di autonomia e polivalenza, e della trasformazione dei mestieri tradizionali per effetto della digitalizzazione e dell'innovazione tecnologica, al fine di aggiornare i profili professionali campione, in considerazione delle specifiche caratteristiche dei diversi settori da riconoscere e sviluppare.
2. ridefinizione delle attuali declaratorie;
3. semplificazione del sistema di inquadramento, anche con l'eventuale riduzione dei suoi livelli;

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

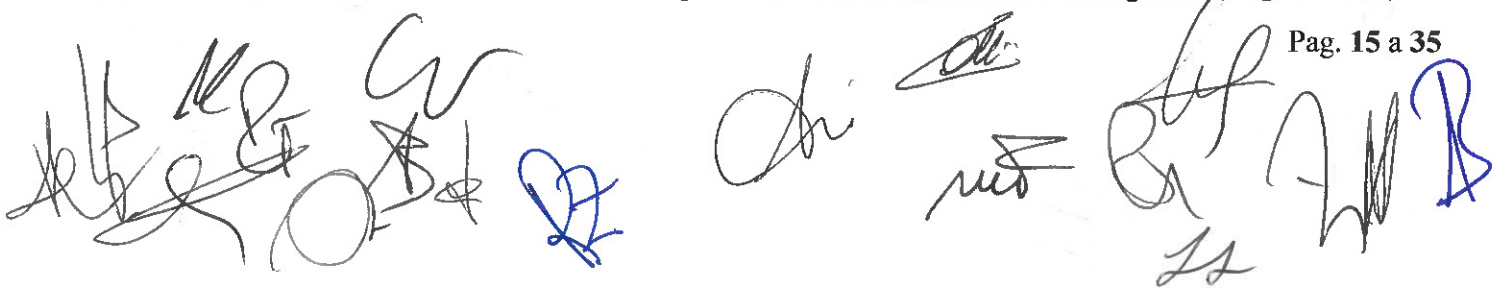
Art. 20

FORMAZIONE PROFESSIONALE

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

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

- crescita e sviluppo delle competenze professionali delle risorse e adeguamento delle conoscenze/abilità professionali per adeguarle continuamente alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;



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

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

Le iniziative formative saranno rivolte:

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

Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità delle iniziative formative formeranno oggetto di informativa a livello aziendale secondo le modalità previste all'art. 5, punto 2). L'informativa riguarderà anche il consuntivo dell'attività svolta nell'anno precedente.

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

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

Pag. 16 a 35

CAPITOLO VI
SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Art. 22
SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Le aziende dichiarano che la sicurezza e l'igiene del lavoro, la salute dei lavoratori e la cura e il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro devono essere principi 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 dell'attività aziendale destinata a promuovere la sicurezza e l'igiene nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile delle attività produttive.

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

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

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

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

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

Per le aziende o unità produttive¹ che occupano fino a 15 dipendenti, il Rappresentante per la sicurezza viene eletto tramite elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno.

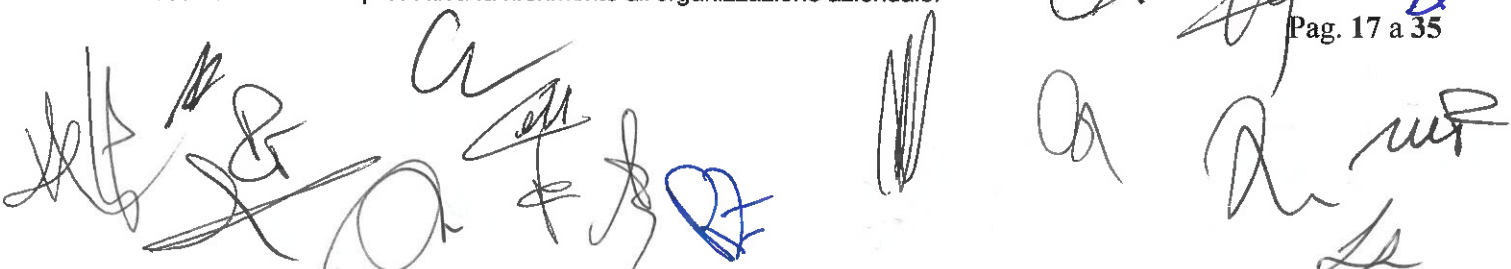
L'elezione diretta avviene su iniziativa delle strutture sindacali competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL e si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

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

Nelle aziende o unità produttive² con dipendenti superiori a 15, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono individuati, nell'ambito dei componenti delle R.S.U., secondo i seguenti criteri:

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

² L'individuazione dell'unità produttiva fa riferimento all'organizzazione aziendale.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 12 ore annue - nelle aziende o unità produttive⁹ che occupano fino a 5 dipendenti;
- 30 ore annue - nelle aziende o unità produttive⁹ che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 40 ore annue - nelle aziende o unità produttive⁹ che occupano più di 15 dipendenti (oltre ai permessi già previsti per le R.S.U.).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Delle riunioni viene redatto verbale.

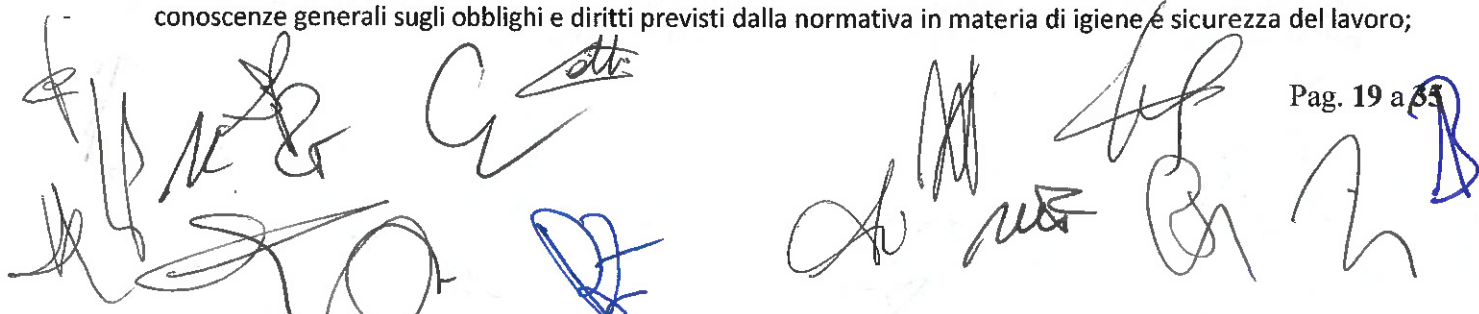
Le Parti ritengono opportuno che il rappresentante per la sicurezza, prima di ricorrere all'autorità competente, richieda un incontro urgente al datore di lavoro per esaminare il problema.

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

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

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

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;



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

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

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

4 . ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE GAS-ACQUA

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

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

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

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

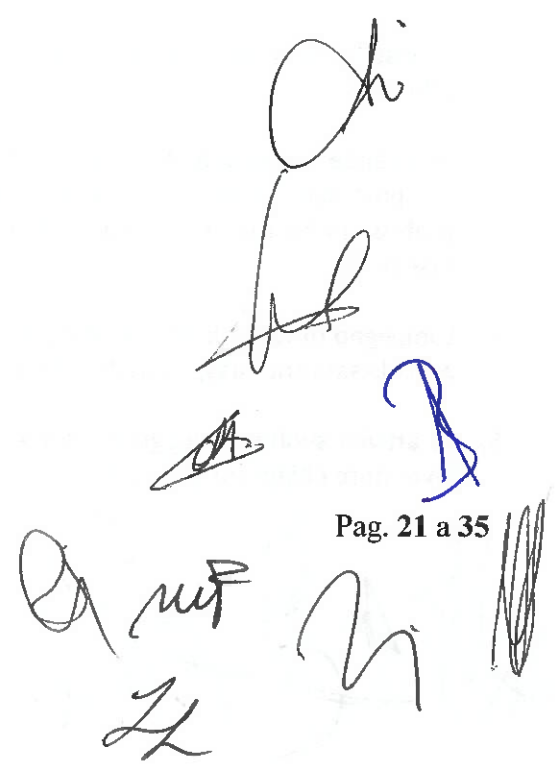
Per perseguire tali finalità, le Parti ~~convengono di istituire~~ **istituiscono l'Organismo Bilaterale nazionale del settore gas acqua**, che opererà sui temi della Salute, Sicurezza, Ambiente dei settori cui sono affidati i seguenti compiti e attribuzioni:

- ➔ ~~approfondimento della normativa nazionale e comunitaria in materia;~~
- 1. monitoraggio della normativa contrattuale e della sua applicazione in azienda, con particolare riferimento all'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione;
- 2. supporto alle imprese nell'individuazione dei sistemi di gestione integrati Salute, sicurezza e ambiente, anche attraverso iniziative presso le Istituzioni e/o INAIL;
- 3. promozione o svolgimento di attività formative in tema di salute, sicurezza e ambiente, anche attraverso l'impiego di fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 s.m.i.;
- 4. rilascio di attestazioni di asseverazione dell'adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del T.U. n. 81/2008.
- 5. **supporto alle imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e in particolare attraverso:**
 - a) **l'analisi degli impatti delle tecnologie digitali sulle modalità di lavoro, anche al fine di valorizzare le opportunità offerte dagli strumenti digitali ai fini dell'individuazione, validazione e gestione dei rischi e dell'accrescimento dei livelli di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;**

- b) l'analisi, l'elaborazione e la diffusione delle iniziative presenti nel settore finalizzate ad innalzare gli standard di sicurezza ed ambientali nell'ambito degli appalti, favorendo la diffusione di conoscenze e buone pratiche, mettendo a disposizione le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie ed intervenendo sui processi di qualificazione delle imprese;

Tale organismo bilaterale nella sua articolazione paritetica sarà composto ~~per la parte~~ da tre membri rappresentanti della parte imprenditoriale e tre ~~dalla parte~~ delle Organizzazioni Sindacali Nazionali stipulanti il presente contratto. L'organismo si potrà avvalere nello svolgimento dei propri compiti del contributo di rappresentanti delle Associazioni, aziende e organizzazioni sindacali di categoria e di esperti o strutture professionali esperte ~~scelte di comune accordo~~ per approfondire particolari e significati argomenti indicati congiuntamente.

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



CAPITOLO VII

ORARI DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITÀ

Art. 25

REPERIBILITÀ

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Il servizio di reperibilità viene svolto fuori del normale orario di lavoro;
2. La disponibilità del lavoratore nell'ambito del servizio di reperibilità non costituisce prestazione lavorativa effettiva;
3. Le Aziende favoriranno l'avvicendamento nel servizio di reperibilità del maggior numero possibile di lavoratori in possesso delle necessarie competenze tecniche da garantire attraverso percorsi formativi professionalizzanti che pongano i lavoratori in grado di svolgere autonomamente ed efficacemente i compiti assegnati;
4. L'impegno di reperibilità è limitato a 12 giorni/mese di servizio pro-capite. I compensi convenuti nel presente articolo saranno maggiorati del 15% per le giornate eccezionalmente eccedenti il 12esimo giorno/mese.
5. Le attività svolte nel luogo di intervento prevedono prestazioni lavorative coerenti con la professionalità del lavoratore chiamato in servizio.

6. Tali attività, in quanto rese fuori del normale orario di lavoro, sono retribuite secondo le norme previste dal presente contratto per il lavoro straordinario; per i tempi di viaggio di andata e ritorno dal luogo di intervento è riconosciuta forfettariamente un'ora di retribuzione straordinaria. Ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, qualora l'azienda adotti sistemi di localizzazione che permettano una puntuale rilevazione delle effettive presenze, potranno essere definite diverse modalità di compensazione dei tempi di viaggio.
7. Le modalità organizzative del servizio sono definite dall'azienda previa comunicazione alla RSU 20 giorni prima della sua attuazione. A tale comunicazione segue un esame congiunto da esaurirsi nei 20 giorni successivi decorsi i quali le parti sono libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli.
8. Nel caso di esternalizzazioni si conferma la disciplina dell'art. 6 comma 2 del presente CCNL che prevede il mantenimento del know-how inerente al core business.
9. Qualora il riposo giornaliero – fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati – risulti, anche tenendo conto dei riposi fisiologici di cui all'art. 27, comma 14 del presente CCNL, comunque inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24, il lavoratore ha diritto a riposi compensativi fino a concorrenza delle 11 ore di riposo, fermo restando il diritto alla sola maggiorazione di cui all'art. 27, comma 12 del presente CCNL. Detti riposi vanno goduti di norma nell'ambito della prestazione lavorativa ordinaria delle 48 ore successive.
10. Il lavoratore che, per qualsiasi causa eccettuata l'adesione allo sciopero, risulti assente per l'intera giornata lavorativa non può svolgere il servizio di reperibilità e l'azienda provvede alla sua immediata sostituzione con altro lavoratore.

I compensi per il servizio di reperibilità sono comprensivi di ogni disagio sostenuto dal lavoratore, incluso l'impegno telefonico o tramite computer o mezzi analoghi, nello svolgimento del servizio di reperibilità e vengono stabiliti nei seguenti importi giornalieri in cifra onnicomprensivi, ~~decorrenti dal 1 gennaio 2018:~~

Feriale	Sabato. non lavorat. e festivo
21,88	30,50

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

	Feriale	Festivo
1.01.2015	13,38	20,04

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

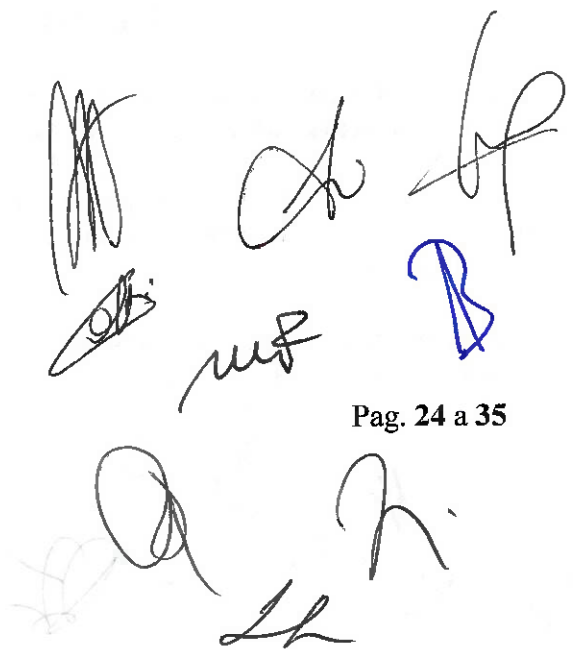
Ai soli fini della misurazione del compenso giornaliero, la giornata di reperibilità, convenzionalmente fissata in misura sempre pari a 24 ore, decorre ogni giorno a partire dall'inizio dell'orario di lavoro ordinario, così come fissato nelle giornate lavorative.

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

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

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

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



CAPITOLO VIII

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 30

ASSENZE, PERMESSI, CONGEDO MATRIMONIALE E ASPETTATIVA

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

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

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

PERMESSI

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

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

CONGEDO MATRIMONIALE O PER UNIONE CIVILE

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

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

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

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

ASPETTATIVA PER MOTIVI PRIVATI

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

ASPETTATIVE E PERMESSI PER CARICHE PUBBLICHE

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

PERMESSI PER LUTTI FAMILIARI

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

Art. 31

STUDENTI LAVORATORI

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, di qualificazione



professionale, secondaria e universitaria, statali parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

2. I lavoratori studenti in occasione degli esami otterranno permessi retribuiti nelle seguenti misure:
 - giorni lavorativi 11 (undici) per gli esami di licenza di scuola media inferiore;
 - giorni lavorativi 16 (sedici) per gli esami di licenza di scuola media superiore;
 - per ogni esame universitario, non più di una volta per lo stesso esame e fatto comunque salvo quanto previsto dall'art. 10, co.2 della legge n. 300/1970, **1 ulteriore giorno lavorativo per esami fino a 6 cfu e 2 giorni lavorativi per esami con cfu superiori.**
3. **In sede aziendale potranno essere definiti permessi retribuiti destinati a lavoratori che conseguono titoli di studio finalizzati a migliorare e ampliare la propria preparazione con riferimento all'attività svolta in azienda. Complessivamente il lavoratore potrà fruire a tale titolo di permessi retribuiti nella misura massima complessiva di 150 ore triennali pro capite.**
4. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 3% della forza occupata con il minimo di un lavoratore, fermo restando che dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.
5. A far data dal compimento del 5° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i lavoratori potranno richiedere un "congedo per la formazione" nei limiti ed alle condizioni previste dall'art. 5 della Legge 8 marzo 2000 n.53.
6. A richiesta dell'azienda, il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.



**CAPITOLO IX
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 36
MINIMI TABELLARI INTEGRATI**

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

Aumento medio a regime 84 €, con parametro medio 143,53

**Art. 40
INDENNITA' VARIE**

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

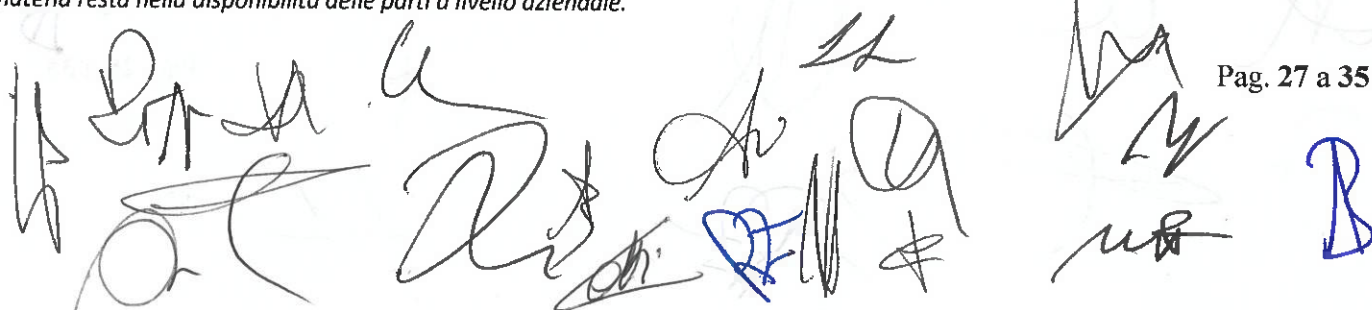
**Allegato
ART. 40 CCNL 18/5/2017
INDENNITA' VARIE**

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

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

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

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



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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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



CAPITOLO XII

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Art. 49

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

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

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

La richiesta deve precisare:

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

La segreteria dell'associazione fissa la data per la costituzione del collegio e l'esperimento del tentativo di conciliazione presso la sede di Roma, anche in videoconferenza ovvero, laddove possibile, presso l'impresa interessata alla controversia o presso una sede regionale in caso di plurime richieste relative a più imprese del territorio.

Nel collegio, le Parti sono assistite rispettivamente:

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

~~Una volta ricevuta la comunicazione, si costituisce il collegio che fissa la data per esperire il tentativo di conciliazione, da comunicarsi a tutte le parti interessate.~~

In considerazione della facoltatività del tentativo, la parte convenuta non è obbligata a partecipare ed il tentativo si considera comunque esperito.

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



Pag. 29 a 35

**Fondo di solidarietà bilaterale
Dichiarazione a verbale**

Le Parti firmatarie del CCNL condividono l'opportunità di avviare la sperimentazione di modalità di approfondimento e di elaborazione di proposte condivise che possano costituire un qualificato contributo per il prossimo rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in particolare per l'esame della possibile costituzione di fondi di solidarietà bilaterale per tutte le imprese del settore, incluse quelle che rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina legale in materia di integrazione salariale per le finalità previste al co. 9 del Decreto legislativo n. 148/2015.

A tal fine, a partire dalla sottoscrizione del rinnovo del CCNL, si costituirà una Commissione Paritetica Nazionale, composta da tre componenti per Parte, che avvierà lo studio e l'approfondimento delle opportunità offerte dagli strumenti legislativi vigenti di sostegno al reddito e/o flessibilità in uscita dal mercato del lavoro per favorire l'eventuale istituzione di un Fondo bilaterale per favorire i processi aziendali di innovazione, ricambio generazionale e invecchiamento attivo dei lavoratori, finalizzato alla definizione di una proposta da sottoporre alla decisione finale delle Parti stipulanti entro la vigenza del presente contratto.

Protocollo UTILITALIA-FILCTEM/FEMCA/UILTEC

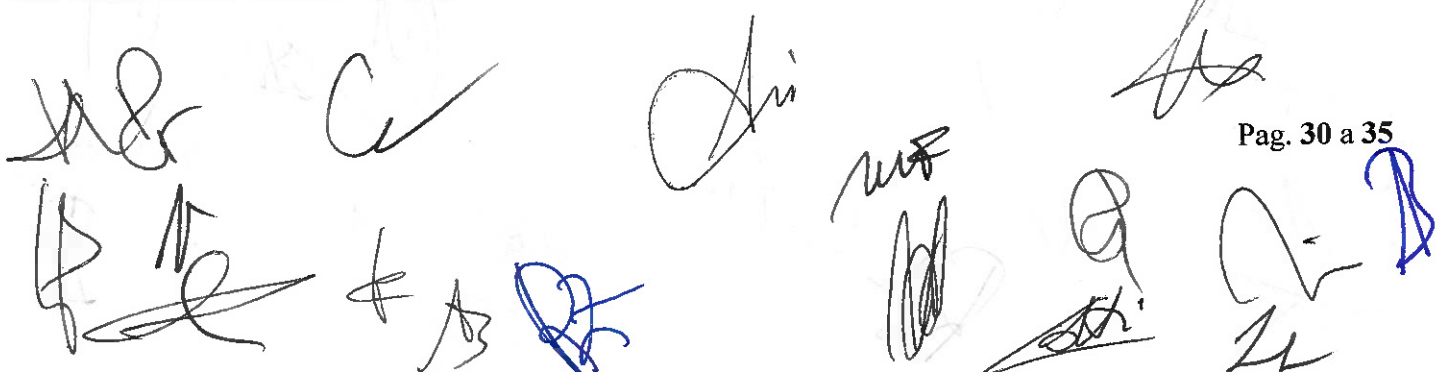
FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE (ART. 26 SS Decreto Legislativo n. 148/2015)

Al fine di rendere più competitive le imprese e promuovere lo sviluppo dell'occupazione nel settore, le Parti intendono intraprendere iniziative di innovazione e responsabilità sociale per affrontare i cambiamenti derivanti dall'evoluzione normativa e tecnologica del settore, dalla transizione energetica e dall'emergere di nuove competenze.

Le Parti ritengono che, in questo ambito, il sistema di relazioni industriali, attraverso la contrattazione collettiva nazionale e aziendale, dovrà offrire soluzioni condivise, finalizzate a promuovere l'innovazione, migliorare la produttività e l'occupabilità, aggiornare le competenze professionali, favorire e gestire l'invecchiamento attivo dei lavoratori e promuovere i processi di ricambio occupazionale.

A tal riguardo, tenuto conto che l'art. 26, co. 1, D. Lgs. n. 148/2015 prevede che le organizzazioni imprenditoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possano stipulare accordi o contratti collettivi aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori e/o imprese che non rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina legale in materia di integrazione salariale, Utilitalia e le OO.SS. FILCTEM-FEMCA-UILTEC condividono l'opportunità di addivenire alla costituzione di un Fondo intercategoriale per le imprese dei servizi pubblici energetici (energia elettrica, gas, acqua) partecipate dagli Enti Locali, aperto alle imprese che operano nel medesimo settore che già rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina legale in materia di integrazione salariale, queste ultime solo per le finalità previste al co. 9 del citato decreto.

A tal fine Utilitalia e le OO.SS. si impegnano a realizzare l'accordo entro il 30 giugno 2020.



Pag. 30 a 35

PARTE ECONOMICA

Premessa

Il CCNL individua il trattamento economico complessivo (TEC) che è costituito da:

- a) trattamento economico minimo (TEM)
- b) trattamenti economici riconosciuti dal CCNL comuni a tutti i lavoratori del settore in materia di Welfare (Previdenza complementare e Assistenza sanitaria integrativa di cui all'art. 50, copertura assicurativa contro la premorienza e l'invalidità permanente da malattia) e di Produttività
- c) altri trattamenti demandati dal CCNL alla contrattazione aziendale, di cui all'art. 4, lett. b) del CCNL.

1. Incremento retributivo complessivo (TEC)

L'incremento retributivo complessivo per il triennio 2019-2021 sarà costituito dalle seguenti componenti:

- a) Incremento dei minimi contrattuali integrati (TEM)
- b) Welfare
- c) Produttività

In relazione a quanto consuntivato nel 2018 e quanto attualmente previsto per il triennio 2019-2021 - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità Europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT - il rinnovo sul parametro medio **143,53** è stabilito in misura pari a € **84,00** sui minimi, cui si aggiunge un importo aggiuntivo di € **17,00** da allocare sul premio di risultato/produttività e di € **5,00** da allocare sul Welfare.

Gli importi a titolo di variazione minimi e gli importi addizionali ai premi di risultato aziendali, definiti con il presente accordo come di seguito indicato, sono comprensivi della quota "produttività" stanziata per gli anni 2017-2018 dal CCNL 18/5/2017, che prevedeva un meccanismo di consolidamento del predetto importo sulla base del confronto ex post tra inflazione a consuntivo del periodo 2016-18 rispetto al valore utilizzato per il calcolo economico della rivalutazione dei minimi contrattuali.

a) Incremento dei minimi (TEM)

Le Parti convengono che i minimi retributivi mensili di cui all'art. 36 del CCNL vengano incrementati a regime di euro **84,00** riferiti al parametro medio **143,53**, con le decorrenze di cui alla tabella che segue.

Decorrenza	1/12/2019	1/09/2020	1/09/2021	Totale
Aumento	26	28	30	84

Le Parti si danno atto che la prima tranche comprende la quota di produttività di 7,5 euro destinata dal CCNL 18 maggio 2017 all'incremento dei minimi secondo il meccanismo ivi previsto, come sopra precisato.

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

AUMENTI DEI MINIMI				
Livello	Parametro	Decorrenze		
		01/12/2019	01/09/2020	01/09/2021
Q	200,74	36,35	39,16	41,96
8	181,29	32,83	35,37	37,89
7	167,50	30,33	32,68	35,01
6	153,69	27,83	29,98	32,12
5	139,96	25,35	27,30	29,25
4	131,42	23,80	25,64	27,47
3	122,95	22,27	23,99	25,70
2	111,15	20,13	21,68	23,23
1	100,00	18,11	19,51	20,90

Per il periodo pregresso si procederà inoltre al pagamento ai lavoratori in forza alla data del 1° dicembre 2019 di una somma forfettaria pari a 100 euro sul parametro medio, in forma di una tantum, per gli importi di cui alla tabella che segue.

Livello	Parametro	UNA TANTUM
Q	200,74	139,86
8	181,29	126,31
7	167,5	116,70
6	153,69	107,08
5	139,96	97,51
4	131,42	91,56
3	122,95	85,66
2	111,15	77,44
1	100,00	69,67

Tale importo, già comprensivo di qualsiasi incremento retributivo riferibile al periodo 1.6.2019/30 11.2019, è escluso dalla base di calcolo del TFR ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'importo forfettario, per le quote spettanti, è corrisposto in unica soluzione con la retribuzione del mese di dicembre 2019, in misura pari ad 1/6 per mese intero di servizio prestato da ciascun lavoratore nel periodo sopra indicato; si intende per mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

Sono equiparate a servizio prestato le sole assenze con diritto alla retribuzione almeno parziale a carico dell'azienda, fatta salva la medesima percentuale di riduzione della retribuzione.

In caso di prestazione a tempo parziale nel periodo considerato, l'una tantum sarà corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione.

In caso di passaggio di livello nel corso del periodo considerato, gli importi da corrispondere sono riferiti pro quota all'effettivo livello di appartenenza.

b) Welfare

A decorrere dal 1° luglio 2020 la quota destinata al finanziamento del welfare contrattuale di settore è incrementata di un importo ulteriore pari a 5 euro per ogni mensilità imponibile.

La ripartizione della suddetta quota tra l'incremento della contribuzione a carico azienda in favore dei lavoratori iscritti ai Fondi di Previdenza complementare negoziali di settore ed il finanziamento di altri istituti di welfare contrattuale, anche di nuova istituzione, sarà oggetto di accordo tra le Parti, anche a livello di singola associazione, entro il 30 giugno 2020.

c) Produttività

Il CCNL intende incentivare lo sviluppo virtuoso quantitativo e qualitativo della contrattazione di secondo livello verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività, qualità, efficienza, redditività, innovazione e a tal fine definisce una quota da destinare a produttività.

Tale quota costituisce la componente destinata a definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale sul presupposto che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisce un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività delle imprese.

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

L'importo sarà utilizzato per la definizione/incremento dei premi di risultato nel periodo considerato, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale.

Tale quota costituisce altresì l'istituto che funge da ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, come voce compensativa degli scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista ed inflazione reale, secondo la metodologia indicata nel seguente paragrafo 2.

Il valore di ciascun scaglione della quota sarà annualmente erogato a livello aziendale, in caso di raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività, sotto forma di "una tantum" secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato. Resta inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale, nell'anno successivo.

Decorrenza	2020	2021
Importo complessivo su parametro medio 143,53	€ 238	€ 238

2. Metodologia di adeguamento a fronte di eventuali scostamenti inflattivi

Al fine di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali previsti dal CCNL, è definita la seguente metodologia.

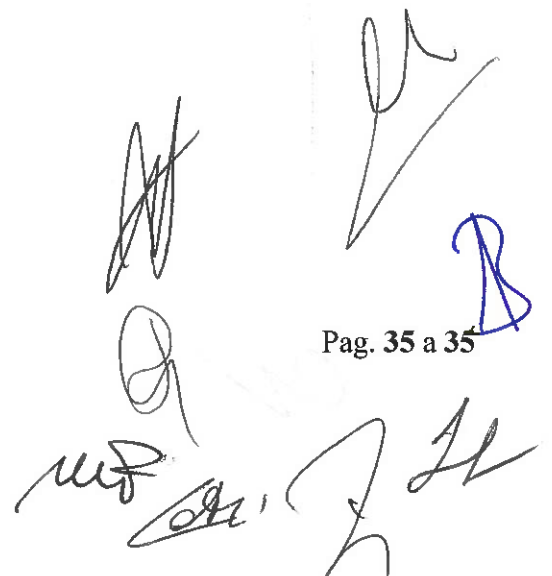
Al termine della vigenza contrattuale e in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata, si potrà procedere ad adeguare i minimi dell'importo stanziato alla prima data utile del 2022 in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione e cioè giugno 2022, secondo le seguenti modalità:

- In caso di inflazione (IPCA al netto degli energetici importati 2019-2021) superiore di almeno lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo (3,03%), si procederà all'adeguamento, fino a concorrenza, dell'importo stanziato di € 17, pro quota sui minimi e sul premio di risultato, con decorrenza giugno 2022;
- In caso di inflazione compresa in un intervallo contenuto tra +/-0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si prevedono variazioni sui minimi e l'importo stanziato resta consolidato sul premio di risultato e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il rinnovo successivo del CCNL;
- In caso di inflazione inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si procederà ad alcun consolidamento, fermo restando la salvaguardia dei minimi come sopra definiti.

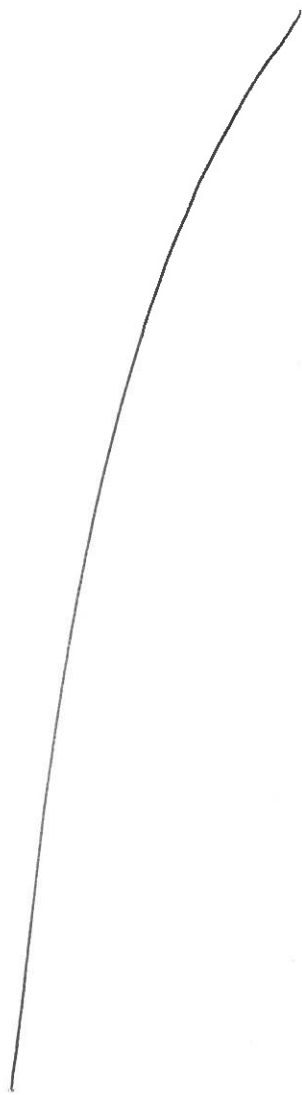
Lettera tra le parti per le quote di servizio

Le aziende effettueranno nei confronti dei lavoratori, su indicazione delle OO.SS. stipulanti, una trattenuta a titolo di quota straordinaria per il rinnovo contrattuale sulla retribuzione del mese di aprile 2020. I lavoratori contrari potranno opporsi a tale trattenuta.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende alle OO.SS. stipulanti.



Pag. 35 a 35



92

by