

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 14 gennaio 2014

Validità: 01.01.2013 - 31.12.2015

Parti : Anfida, Anigas, Assogas, Confindustria Energia, Federestrattiva, Federutility e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Settori : Chimici, Gas-Acqua

Fonte: filctemcgil.it

Sommario:

[Art. 4 - Assetti contrattuali](#)

[Controversie sugli assetti contrattuali](#)

[Art. 10 - Assunzione del personale](#)

Art. 11 - Periodo di prova

[Art. 13 - Contratto di apprendistato professionalizzante](#)

Periodo di prova

[Durata](#)

Inquadramento e trattamento retributivo

[Disciplina del rapporto](#)

[Profili formativi e formazione](#)

[Art. 14 - Contratto di lavoro a tempo determinato](#)

[Art. 14bis - Contratto di inserimento](#)

[Art. 17 - Contratto di somministrazione a tempo determinato](#)

[Art. 23 - Orario di lavoro](#)

[Attività commerciali](#) [Norma transitoria](#)

[Art. 24 - Lavoro in turno](#)

[Art. 25 - Reperibilità](#)

[Norma transitoria](#)

[Art. 26 - Lavoro notturno/Lavoro festivo](#)

Art. 32 - Trattamento di malattia ed infortunio

Art. 38 - Aumenti periodici di anzianità

Sistema classificatorio

Previdenza e assistenza

Lettera tra le Parti per i permessi e t distacchi sindacali

Lettera tra le Parti per le quote di servizio

Parte economica

1. Incremento dei minimi

2. Una tantum

3. Produttività

Corrispondenza OO.AA.-OO.SS.

Ipotesi di accordo, 14 gennaio 2014

Il giorno 14 gennaio 2014, in Roma, tra Anfida, Anigas, Assogas, Confindustria Energia, Federestrattiva, Federutility 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 10 febbraio 2011](#)

, che si intende qui confermato in ogni sua altra clausola non modificata dal presente accordo. Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2013 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2015.

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

Le Parti si impegnano a sciogliere la riserva entro il ...

Art. 4 - Assetti contrattuali

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

a - Contratto nazionale

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

Le Parti richiamano i contenuti degli Accordi Interconfederali Confindustria del 23 giugno e 21 settembre 2011 e Confservizi del 21 dicembre 2011 ed in particolare del comma 7 degli stessi, che diventano parte integrante delle previsioni del presente CCNL.

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

[...]

b - Contrattazione aziendale

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

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

[...]

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

[...]

Controversie sugli assetti contrattuali

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

Entro i successivi 7 giorni lavorativi si darà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede

nazionale con l'eventuale partecipazione delle istanze delle parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una singola azienda.

Art. 10 - Assunzione del personale

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

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

Art. 13 - Contratto di apprendistato professionalizzante

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

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

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

3. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni. Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005 n. 226.

4. Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare ciascuna delle qualifiche previste nei livelli di classificazione superiori al primo.

5. Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, della durata del periodo di apprendistato, del patto di prova, del piano formativo individuale redatto secondo il modulo allegato agli accordi interconfederali Confindustria 18 aprile 2012 e Confservizi 24 aprile 2012.

Durata

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

Durata massima del periodo di apprendistato (anni)	Periodo di prova (mesi)	Periodo di formazione (mesi)	Periodo di prova (mesi)	Periodo di formazione (mesi)
7-8	24	12	6	6
4,5,6	30	12	12	6
3	36	12	12	12
2	30	15	15	-

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

10. Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi

di apprendistato già compiuti e le ore e le modalità della formazione effettuata.

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

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

Disciplina del rapporto

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

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

[...]

17. In caso di intervenute malattia, infortunio, maternità, richiamo alle armi, aspettativa per cariche-pubbliche elettivo o sindacali o altra causa di sospensione involontaria superiore a 30 (trenta) giorni di calendario, calcolati anche per sommatoria di periodi più brevi, il decorso della durata del rapporto resta sospeso e l'azienda può prolungare per una pari durata il termine finale del contratto.

[...]

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

Profili formativi e formazione

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

23. Fermi restando gli ambiti di competenza Regionale previsti dalla legge, si conviene la seguente regolamentazione ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 167/2011, individuando i contenuti formativi necessari per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del personale del presente CCNL ed i criteri su cui dovranno essere basate le relative attività formative.

24. La formazione è articolata in contenuti tecnico-professionali e contenuti a carattere trasversale di base.

25. La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è svolta a cura delle aziende per una durata non inferiore a 80 (ottanta) ore medie annue in coerenza con il profilo professionale di riferimento.

26. È individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, tutela dei dati personali ed all'acquisizione di competenze relazionali. Tale formazione sarà erogata tramite offerta formativa pubblica a cura delle Regioni, per un monte ore annuo complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

27. In assenza dell'offerta formativa pubblica, l'azienda provvede anche all'erogazione della formazione di base e trasversale secondo i criteri che seguono. In tal caso, la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica sarà collocata all'inizio del percorso formativo.

28. La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo

approvato dal d.m. 10 ottobre 2005 o da altro documento avente contenuto equivalente ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

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

30. La formazione può essere interna all'azienda, in presenza di lavoratori con esperienza e capacità professionali idonee a trasferire competenze e che svolgono la funzione di tutor o referente aziendale per la formazione e di locali idonei i quali - in caso di azienda plurilocalizzata - potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione con il riconoscimento delle spese sostenute dagli stessi secondo le procedure aziendali.

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

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

34. I percorsi formativi, comprensivi - in assenza dell'offerta formativa pubblica di cui all'art. 4, comma 3 D.Lgs. n. 167/2011 - anche della formazione di base e trasversale, costituiscono gli standards professionali di riferimento ai sensi dell'art 6, comma 2 del medesimo D.Lgs. e sono definiti nell'allegato, che forma parte integrante del presente CCNL. Nello stesso è altresì riportato il modello del piano formativo individuale di cui all'art. 2, lett. a) dello stesso D.Lgs.

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 disposizioni degli Avvisi Comuni Confindustria-Cgil/Cisl/Uil 10 aprile 2008 e Confservizi-Cgil/Cisl/Uil 7 maggio 2008 e delle clausole del presente CCNL.

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

A) le disposizioni di cui ai commi 3, 4 e 4bis dell'art. 5 del [D.Lgs. n. 368/2001](#), come novellato dall'art. 1, comma 9 della legge n. 92/2012 e dall'art. 7 del

[Decreto legge 28/6/2013 n. 76](#)

convertito in

[legge 9 agosto 2013 n. 99](#)

, non sono applicabili nei seguenti casi:

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

B) fermo restando quanto previsto dell'art. 1, comma 1 bis, primo periodo del [D.Lgs. n. 368/2001](#), come novellato dall'art. 1, comma 9 della legge n. 92/2012 e successive modifiche ed integrazioni, la contrattazione collettiva a livello aziendale potrà prevedere ulteriori ipotesi nelle quali non è

richiesto il requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine di cui all'art. 1 dei [D.Lgs. n. 368/2001](#)

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

- per l'esecuzione di opere e attività che richiedano l'impegno di professionalità nuove o di difficile reperibilità sul mercato locale o l'impiego di specializzazioni non presenti in ambito aziendale;
- per l'avvio di nuove tecnologie, anche relative ad attività di carattere amministrativo;
- per la temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali ed attualmente scoperte, con riguardo al periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
- per l'inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia tastare l'utilità o comunque per coprire posizioni di lavoro non stabilizzate.

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

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

7. Ai fini dell'esclusione dei limiti quantitativi disposti ai commi precedenti ai sensi dell'art. 10, comma 7 del [D.Lgs. n. 368/2001](#), per fase di avvio di una nuova attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi decorrenti dall'inizio dell'attività di una nuova impresa/unità produttiva ovvero dalla entrata in funzione di una nuova attività produttiva o di servizio. Tale periodo potrà essere incrementato previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con d.p.r. 6 marzo 1978, n. 218.

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

[...]

8. I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia dell'attività.

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

[...]

Art. 14bis - Contratto di inserimento

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

Art. 17 - Contratto di somministrazione a tempo determinato

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

2. Fermo restando che, ai sensi dell'art. 20, comma 4 del [D.Lgs. n. 276/2003](#), la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche riferiti all'ordinaria attività dell'utilizzatore, tale requisito non è richiesto nell'ipotesi di primo rapporto di durata non superiore a 12 mesi richiamato dal medesimo comma 4, secondo periodo; il requisito in parola non è altresì richiesto, a norma dell'art. 20, comma 5 - quater del

[D.Lgs n. 276/2003](#)

, nelle seguenti ipotesi ulteriori:

- a. sostituzione di lavoratori assenti;
- b. punte eccezionali di attività, anche con riferimento alle procedure di gara, cui non sia possibile fare fronte con le risorse normalmente impiegate;
- c. start up di nuove iniziative connesse direttamente o indirettamente al business;
- d. avvio di processi riorganizzativi;
- e. partecipazione a programmi/progetti di ricerca e sviluppo di nuove tecnologie;
- f. messa a punto e diffusione di nuovo prodotto o servizio anche nell'ambito della commercializzazione e vendita;
- g. realizzazione di opere di costruzione/ riconversione di impianti o reti;
- h. eventuali altre ipotesi concordate a livello aziendale.

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

- per l'esecuzione di opere e attività che richiedano l'impegno di professionalità nuove o di difficile reperibilità sul mercato locale o l'impiego di specializzazioni non presenti in ambito aziendale;
- per l'avvio di nuove tecnologie, anche relative ad attività di carattere amministrativo;
- per la temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali ed attualmente scoperte, con riguardo al periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
- per l'inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia tastare l'utilità o comunque per coprire posizioni di lavoro non stabilizzate.

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

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

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

7. L'azienda utilizzatrice comunica in via preventiva alla RSU o, in sua mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL il numero ed i motivi dei

ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto.

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

Art. 23 - Orario di lavoro

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

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

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

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

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

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

Nelle aziende che attualmente applicano un orario contrattuale di 40 ore settimanali l'orario medio contrattuale di cui al precedente comma 2 si realizza anche attraverso l'assorbimento delle 68 ore di riduzione dell'orario di lavoro previste dall' [art. 17](#) del [CCNL](#)

[Assogas/Federestrattiva 18.7.95](#)

; le ore eccedenti tale orario medio contrattuale vengono retribuite con quote orarie non maggiorate di retribuzione globale fino a concorrenza della quarantesima ora e senza riflessi

sugli istituti indiretti e differiti.

Avuto riguardo alle esigenze tecnico organizzative del settore ed al servizio di pubblica utilità fornito dalle imprese regolate dal presente contratto, le Parti stabiliscono che, con decorrenza 1 gennaio 2007, la durata media dell'orario di lavoro di cui all'art. 4 comma 3 del [D.Lgs. n. 66/2003](#)

va calcolata prendendo a riferimento un periodo di 12 mesi per il personale turnista addetto alle attività tecnico operative per assicurare la continuità del servizio ed un periodo di 6 mesi per gli altri lavoratori. Con riferimento a questi ultimi, in caso di particolari esigenze organizzative, l'azienda e la RSU potranno concordare l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi.

Le Parti si danno inoltre atto che l'art. 16, comma 1, lett. n) e l'art 17, comma 5 del suddetto [Decreto](#)

hanno riguardo alle prestazioni del personale addetto alle aree operative per assicurare la continuità del servizio, quali - a titolo esemplificativo non esaustivo - gli addetti al presidio ed alla vigilanza degli impianti ed al pronto intervento, anche in reperibilità; nonché al personale di livello direttivo - da identificarsi nei lavoratori di cui all'ultimo comma dell'art. 27 del presente CCNL - ed ai tele-lavoratori.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Attività commerciali

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

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

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

Norma transitoria

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

Art. 24 - Lavoro in turno

Il comma 11 viene modificato come segue

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

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

[...]

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

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

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

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.

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

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

1. Il servizio di reperibilità viene svolto fuori del normale orario di lavoro;
2. La disponibilità del lavoratore nell'ambito del servizio di reperibilità non costituisce prestazione lavorativa effettiva;
3. Le Aziende favoriranno l'avvicendamento nel servizio di reperibilità del maggior numero possibile di lavoratori in possesso delle necessarie competenze tecniche da garantire attraverso percorsi formativi professionalizzanti che pongano i lavoratori in grado di svolgere

autonomamente ed efficacemente i compiti assegnati;

4. L'impegno di reperibilità è limitato normalmente a 12 giorni/mese di servizio pro-capite. I compensi convenuti nel presente articolo saranno maggiorati del 15% per le giornate eccezionalmente eccedenti il 12esimo giorno/mese.

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

6. Tali attività, in quanto rese fuori del normale orario di lavoro, sono retribuite secondo le norme previste dal presente contratto per il lavoro straordinario; per i tempi di viaggio di andata e ritorno dal luogo di intervento è riconosciuta forfettariamente un'ora di retribuzione straordinaria. Ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, qualora l'azienda adotti sistemi di localizzazione che permettano una puntuale rilevazione delle effettive presenze, potranno essere definite diverse modalità di compensazione dei tempi di viaggio.

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

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

9. 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 [...]

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

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

[...]

Il presente articolo decorrerà dal 1 gennaio 2015.

Norma transitoria

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

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

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

Art. 26 - Lavoro notturno/Lavoro festivo

1. Ai fini della disciplina del lavoro notturno, anche per l'individuazione dei casi di esclusione, si fa riferimento al [D.Lgs n. 66/2003](#). Si considera lavoro notturno agli effetti legali, di cui al citato [Decreto Legislativo](#), quello effettivamente prestato

alle condizioni di cui al decreto medesimo nel periodo intercorrente fra le ore 23 e le ore 6.

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

Nei confronti dei lavoratori notturni, di cui alla definizione contenuta nel citato [D.Lgs](#), il periodo di riferimento, ai sensi dell'art 13 del medesimo [decreto](#)

, sul quale calcolare il limite delle 8 ore sulle 24 ore deve intendersi come media su base annuale.

[...]

2. Lavoro festivo

Fermo restando il riconoscimento, di norma, del corrispondente riposo compensativo e comunque

fatto salvo il diritto al riposo settimanale, le ore di lavoro prestate dal lavoratore non addetto a turni in un giorno riconosciuto come festivo a norma dell'art. 29 del presente CCNL nei limiti della sua normale prestazione giornaliera di lavoro vengono compensate con la sola maggiorazione [...]

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

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

[...]