



Scheda riassuntiva

CCNL ACQUA E GAS

INDICE

1 RETRIBUZIONE

1.1 Minimi retributivi

2 INDENNITA'

2.1 Indennità funzione quadro

2.2 Indennità di cassa

2.3 Indennità di trasferta

2.4 Vitto e alloggio

2.5 Altre indennità

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Passaggio di categoria

3.2 Prova

4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

4.1 Mensilità

4.2 Coefficiente giornaliero

4.3 Coefficiente orario

4.4 Orario di lavoro

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

5.1 Welfare

5.2 Premio annuale di risultato

5.3 Gratifica Natalizia/Tredicesima

5.4 Quattordicesima

5.5 Scatti di anzianità

5.6 Straordinari e maggiorazioni

5.7 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITA'

6.1 Ferie

6.2 Riduzioni d'orario

6.3 Festività

6.4 Festività soppresse

6.5 Permessi retribuiti

6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale

7 ASSENZE

7.1 Malattia

7.2 Infortunio

7.3 Maternità

7.4 Congedo matrimoniale

7.5 Permessi non retribuiti

7.6 Aspettative

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

8.1 Apprendistato professionalizzante

8.2 Contratto a termine

8.3 Part-time



Scopri tutti i servizi informativi e formativi di www.lavorofacile.it

News, Approfondimenti, Quesiti, Ebook, video e corsi di formazione in materia di lavoro e previdenza.

Contattaci a info@lavorofacile.it o visita www.lavorofacile.it



10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

10.1 Previdenza integrativa/complementare

10.2 Assistenza integrativa

10.3 Polizze vita

10.4 Polizze infortuni

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	
			Economica	Normativa
ANFIDA, PROXIGAS, ASSOGAS, UTILITALIA e FILTCEM/CGIL, FEMCA/CISL, UILCEM/UIL	30.9.2022	1.1.2022	31.12.2024	31.12.2024

1 RETRIBUZIONE

1.1 Minimi retributivi

Livelli	Parametri	Minimi tabellari integrati		
		1.10.2022	1.10.2023	1.9.2024
Q	200,74	3.141,16	3.240,46	3.367,73
8	181,29	2.836,69	2.926,37	3.041,31
7	167,50	2.620,93	2.703,79	2.809,99
6	153,69	2.404,92	2.480,95	2.578,39
5	139,96	2.189,97	2.259,20	2.347,94
4	131,42	2.056,35	2.121,36	2.204,68
3 ¹	122,95	1.923,84	1.984,66	2.062,61
2	111,15	1.739,16	1.794,14	1.864,61
1	100,00	1.564,77	1.614,24	1.677,64

¹ Nota particolare per la qualifica di “Capo squadra distribuzione/lavori rete” – Le aziende procederanno, con decorrenza 1.1.2008, all'accertamento e valutazione del possesso da parte del lavoratore, nello svolgimento delle proprie attività, dei seguenti requisiti da almeno un anno:

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

A tali lavoratori verrà riconosciuto un importo di 41 euro integrativo del minimo tabellare del livello 3 e valido a tutti gli effetti contrattuali

2 INDENNITA'

2.1 Indennità Funzione quadro: € 51,65 da corrispondere per 12 mensilità.

2.2 Indennità di Cassa: € 4,00 per ogni giorno di effettivo servizio. Tale indennità è soppressa a decorrere dal 18.5.2017; i lavoratori che a tale data risultano percettori dell'indennità di cassa, 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%.

2.3 Indennità di trasferta:

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

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

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

2.4 Vitto e alloggio: le aziende possono istituire un servizio mensa anche attraverso dei buoni pasto. Nelle aziende ove il servizio mensa non esiste viene corrisposta a ciascun lavoratore un'indennità sostitutiva, per 12 mensilità, pari a € 20 lordi mensili.

2.5 Altre indennità:

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ: l'impegno di reperibilità è limitato normalmente a 12 giorni/mese di servizio pro-capite.

I compensi convenuti saranno maggiorati del 15% per le giornate eccezionalmente eccedenti il dodicesimo giorno/mese. I compensi sono stabiliti nei seguenti importi giornalieri in cifra onnicomprensivi (art. 25):

Feriale	Sabato non lavorato e festivo
21,88	30,50

Nei confronti del personale reperibile che, per svolge 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 € 5,00 (€ 6,00 dall'1.1.2023). Tale importo viene assorbito nella retribuzione dovuta per la prestazione lavorativa eventualmente eseguita nel luogo di intervento.

A decorrere dall'1.1.2023, l'impegno di reperibilità è limitato a 10 giorni/mese di servizio pro-capite. I compensi convenuti saranno maggiorati del 15% per le giornate eccedenti il 10esimo giorno/mese;

INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO: rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé e per le persone di famiglia conviventi e per gli effetti domestici; è inoltre dovuta un'indennità pari a 1 mese di retribuzione, maggiorata del 50% se il lavoratore ha familiari conviventi che lo seguono nel trasferimento. Qualora per effetto del trasferimento il dipendente debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione (regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento), ha diritto al rimborso di detto indennizzo. Il lavoratore trasferito verrà corrisposta, per il periodo di un anno, l'eventuale differenza di canone d'affitto che lo stesso lavoratore dovesse sopportare, per abitazioni similari, in dipendenza del trasferimento.

N.B. Le Parti stipulanti convengono di procedere all'esame degli istituti di cui all'art.41, lett. e) ed h) del CCNL FEDERGASACQUA 17.11. 95, all'art. 42, lett. e) del CCNL ANFIDA 8.7.96 ed all'art. 38 del CCNL ANIG 4.5.95 e di pervenire ad un nuovo accordo entro e non oltre la data di scadenza del presente CCNL. Restano nel frattempo transitoriamente confermati i trattamenti previsti dalle norme citate.

INDENNITÀ DI TURNO PER ATTIVITÀ NON IN TURNO: i lavoratori addetti al turno assegnati ad attività non in turno per decisione aziendale o a seguito di accertata inidoneità permanente al lavoro in turno per grave patologia. Hanno diritto al mantenimento di un importo fisso ad personam pari ad una quota percentuale dell'importo medio percepito nell'ultimo triennio di servizio proporzionale agli anni di attività svolta, secondo la seguente tabella:

- 58 anni di età con almeno 20 anni di lavoro in turno, 100%;
- 58 anni di età con meno di 20 anni di lavoro in turno, riproporzionamento in ragione di 1/20 per ogni anno di servizio in turno:

- 27 anni di turno, 100%;
- 25 anni di turno, 75%.

I lavoratori che hanno compiuto 58 anni di età con almeno 20 anni di lavoro in turno oppure 27 anni di lavoro in turno, possono avanzare richiesta di essere assegnati ad attività non in turno, fermo restando la compatibilità con le esigenze aziendali, conservando il 100% dell'importo medio annuo percepito nell'ultimo triennio.

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Passaggio di categoria

MUTAMENTO DI MANSIONI: l'assegnazione in forma esplicita e dietro preciso mandato di mansioni specifiche appartenenti ad un livello d'inquadramento superiore comporta l'attribuzione al lavoratore, per tutta la durata della assegnazione delle mansioni superiori, di un importo pari alla differenza tra la retribuzione ordinariamente percepita e quella relativa al livello di inquadramento superiore cui il lavoratore stesso avrebbe diritto in caso di promozione.

Il mandato deve essere affidato preventivamente con comunicazione scritta nella quale va indicato il livello di inquadramento di appartenenza e quello relativo alle mansioni affidate ed il periodo dell'incarico.

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

3.2 Prova:

- 3 mesi di effettivo servizio, livelli inferiori al 7;
- 6 mesi di effettivo servizio, livelli superiori al 6.

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

4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

4.1 Mensilità: 14.

4.2 Coefficiente giornaliero: la retribuzione giornaliera si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria per il numero delle ore settimanali di lavoro diviso per il numero dei giorni lavorativi della settimana.

4.3 Coefficiente orario: 167.

4.4 Orario di lavoro: 38 ore e 30 minuti distribuite su 5 o 6 giorni.

Al fine di omogeneizzare gli orari in azienda, l'orario settimanale può essere realizzato attraverso l'adozione di un orario di lavoro effettivo settimanale di 38 ore con il contestuale assorbimento dei permessi ex festività, 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. L'orario contrattuale di lavoro di 38 ore e 30 minuti ovvero quello di 39 ore possono essere adottati anche nei confronti dei lavoratori rientranti nell'applicazione della Norma Transitoria di cui sotto; ai fini del mantenimento delle condizioni di miglior favore garantite per effetto della suddetta norma, 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.

Nelle aziende che attualmente applicano un orario contrattuale di 40 ore settimanali l'orario medio di 38 ore e 30' si realizza con l'assorbimento di 68 ore di riduzione dell'orario di lavoro previste dall'art. 17 del CCNL ASSOGAS/FEDERESTRATTIVA 18.7.1995; le ore eccedenti tale orario medio contrattuale vengono retribuite con quote orarie non maggiorate di retribuzione globale fino a concorrenza della 40a ora e senza riflessi sugli istituti indiretti e differiti.

AZIENDE COMMERCIALI: è facoltà delle aziende che esercitano prevalentemente attività commerciale stabilire la durata normale dell'orario di lavoro in 40 ore settimanali medie. Le ore eccedenti le 38 ore e 30' possono essere compensate con permessi retribuiti; in alternativa sono compensate con quote orarie non maggiorate fino a concorrenza della 40a ora e senza riflessi sugli istituti indiretti e differiti.

NORMA TRANSITORIA: i lavoratori in servizio alla data di stipulazione del CCNL 1.3.2002 mantengono ad personam la durata settimanale media dell'orario normale di lavoro e le eventuali ore di riduzione dell'orario in atto in forza dei CCNL precedentemente applicati.

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

5.1 Welfare: a decorrere dall'1.7.2020 la quota destinata al finanziamento del welfare contrattuale di settore è incrementata di un importo ulteriore pari a € 5 per ogni mensilità

imponibile.

5.2 Premio Annuale di Risultato: Si veda 5.6

5.3 Gratifica Natalizia/Tredicesima: 1 mensilità da corrispondere, di norma, entro il 20.12. Per le sole aziende associate alla Federutility e ANFIDA la 13a è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

5.4 Quattordicesima: 1 mensilità da corrispondere entro il mese di giugno.

5.5 Scatti di anzianità: a decorrere dal 31.12.2015 l'istituto degli aumenti di anzianità è abrogato. La relativa voce retributiva resta congelata in cifra nell'importo individualmente maturato e corrisposto a ciascun lavoratore alla data del 31.12.2015, a titolo di elemento ad personam non riassorbibile compreso nella retribuzione individuale (tale voce comprenderà anche i 24esimi pro quota maturati alla data del 31.12.2015).

5.6 Straordinari e maggiorazioni:

5.7 MAGGIORAZIONI:

- 30%, straordinario feriale diurno;
- 35%, straordinario feriale notturno;
- 38%, straordinario festivo diurno;
- 45%, straordinario festivo notturno;
- 25%, lavoro notturno;
- 35%, lavoro festivo.

LAVORO A TURNI:

- 5,5% lavoro diurno feriale;
- 26% lavoro notturno feriale;
- 31% lavoro festivo diurno;
- 51% lavoro festivo notturno.

5.14 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale: la contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti ad essa delegate dal CCNL e cioè:

- Premio di risultato;
- Lavoro a tempo determinato;
- Contratto di somministrazione a tempo determinato;
- Orario di lavoro;
- Lavoro in turno;
- Studenti lavoratori;
- Mense aziendali;
- Trattamento di trasferta;
- Trasferimento;
- Cessione di permessi e ferie.

La contrattazione sul premio di risultato ha la funzione di definire un'erogazione variabile collegata ad incrementi di redditività produttiva e qualità. Gli accordi aziendali sul premio di risultato hanno durata triennale.

Viene definita una quota, denominata ARAP, da destinare alla produttività per definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale. 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 e indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi.

Il valore di ciascuno 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 e pari ai seguenti importi:

Livello	2023	2024
Q	332,87	332,87
8	300,61	300,61
7	277,75	277,75
6	254,85	254,85
Importo complessivo su par. medio 143,53	238,00	238,00
5	232,08	232,08
4	217,92	217,92
3	203,87	203,87

2	184,31	184,31
1	165,82	165,82

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITA'

6.1 Ferie:

- 26 giorni lavorativi, qualora l'orario settimanale sia distribuito su 6 giorni;
- 22 giorni lavorativi, qualora l'orario settimanale sia distribuito su 5 giorni.

Le ferie maturate e non godute entro l'anno di maturazione per provate esigenze di servizio vanno fruito entro il 30.4 dell'anno successivo a quello di maturazione.

Ai lavoratori in forza alla data di stipulazione dell'1.3.2002 vengono conservate ad personam le quantità di ferie spettanti in forza dei CCNL precedentemente applicati, ove superiori.

CESSIONE DELLE FERIE: è consentita, a titolo gratuito, la cessione delle ferie, dei ROL, dei permessi ex festività, da parte di goni lavoratore ad altri dipendenti della medesima azienda, al fine di consentire a questi ultimi l'assistenza propria e dei figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

6.2 Riduzione d'orario: il lavoratore addetto al lavoro in turno che lavora su 40 ore settimanali medie ha diritto a permessi retributivi aggiuntivi pari a 9,5 giorni in ragione d'anno. Per i lavoratori continuativamente impegnati in attività che comprendono lo svolgimento di turni su 24 ore per 7 giorni la settimana i permessi sono pari a 10,5.

Per i lavoratori che, in forza della norma transitoria di cui all'art. 23 del CCNL, hanno mantenuto ad personam la durata settimanale media dell'orario di lavoro di 38 ore, i permessi sono pari a 12 giorni in ragione d'anno.

6.3 Festività: oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; 4.11 trattamento festivo.

Qualora uno dei giorni festivi cada di domenica, al lavoratore sarà dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, una quota giornaliera della retribuzione.

6.4 Festività soppresse: 3 giornate di permesso retribuito all'anno in sostituzione delle festività soppresse (4 giorni per i lavoratori con orario settimanale ripartito su 6 giorni). I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione saranno compensati con la normale retribuzione giornaliera in atto.

6.5 Permessi Retribuiti:

PERMESSI DI BREVE DURATA: per giustificati motivi.

PERMESSI PER LUTTI FAMILIARI: vedere art. 4, legge 53/2000.

PERMESSI PER ATTIVITA' SINDACALE: i lavoratori componenti gli organismi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL, hanno diritto a permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali connesse al loro mandato, nelle seguenti misure: 1 ora e mezza per dipendente in forza al 31.12 dell'anno precedente quello di fruizione, nelle aziende che occupano fino a 200 dipendenti; 2 ore e mezza per dipendente in forza oltre le 200 unità al 31.12 dell'anno precedente quello di fruizione, nelle aziende che occupano da 201 a non oltre 3000 dipendenti; 3 ore per dipendente in forza oltre le 3000 unità al 31.12 dell'anno precedente quello di fruizione, nelle aziende che occupano oltre 3000 dipendenti.

PERMESSI PER ASSEMBLEE: 12 ore annue per assemblee sindacali del personale.

PERMESSI RLS: per l'espletamento dei propri compiti: 12 ore annue per le aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti; 30 ore annue per le aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti; 40 ore annue per le aziende che occupano più di 15 dipendenti.

PERMESSI RSU: monte ore annuo globale di permessi sindacali pari a 2 ore e mezza per dipendente in forza nell'azienda al 31.12 dell'anno precedente quello di fruizione, per l'espletamento dei propri compiti e funzioni in sede aziendale. In via eccezionale, per accelerare il processo di costituzione delle RSU, ai lavoratori dirigenti delle strutture sindacali firmatarie il CCNL vengono concessi permessi sindacali in misura pari al massimo a mezz'ora per dipendente in forza al 31.12.2019.

PERMESSI PER STUDENTI: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami ed esonero dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. Permessi retribuiti pari a 11 giorni per gli esami di scuola media inferiore; 16 giorni per gli esami di scuola media superiore; 1 ulteriore giorno lavorativo per esami fino a 6 cfu e 2 giorni lavorativi per esami con cfu superiori. Diritto allo studio: 150 ore triennali pro capite. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per l'esercizio del diritto di studio non dovranno superare il 3% della forza occupata con un minimo di un lavoratore.

6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale:

L'orario medio settimanale 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.

32 ore settimanali.

7 ASSENZE

7.1 Malattia:

CONSERVAZIONE DEL POSTO/COMPORITO: per 12 mesi; in caso di più malattie tale periodo si intende riferito ad un arco temporale di 24 mesi. I periodi di ricovero ospedaliero non concorrono.

TRATTAMENTO ECONOMICO: l'azienda corrisponde al lavoratore la retribuzione globale.

7.2 Infortunio:

CONSERVAZIONE DEL POSTO/COMPORITO: fino alla guarigione clinica.

TRATTAMENTO ECONOMICO: intera retribuzione fino alla guarigione clinica.

7.3 Maternità:

Per il periodo di assenza obbligatoria viene corrisposta la retribuzione globale mensile con esclusione delle indennità e compensi collegati alla prestazione in servizio.

CONGEDI PARENTALI: ai sensi del D.lgs. 151/2001, a decorrere dal mese di giugno 2017, il congedo parentale può essere fruito anche ad ore, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, per periodi minimi di un'ora giornaliera, la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve corrispondere a giornate intere.

7.4 Congedo matrimoniale: 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione al lavoratore che contrae matrimonio o unione civile riconosciuta dalla legge. La richiesta di congedo deve essere avanzata con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio

7.5 Permessi non retribuiti:

PERMESSI DI BREVE DURATA: per giustificati motivi.

PERMESSI PER ASSISTENZA A PARENTI ENTRO IL 2° GRADO: affetti da malattie di particolare gravità o di lunga durata.

PERMESSI PER TOSSICODIPENDENZA: per accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi, per assistere un congiunto tossicodipendente.

PERMESSI PER ASSISTENZA: fino a un massimo di 6 mesi, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente entro il 1° grado affetto da AIDS.

PERMESSI RSU: per l'espletamento dei propri compiti e funzioni in sede aziendale, la RSU dispone di un monte annuo globale di permessi sindacali pari a 2,5 ore per dipendente, in forza all'azienda al 31.12 dell'anno precedente a quello di fruizione.

7.6 Aspettative:

ASPETTATIVA PER MOTIVI PRIVATI: massimo 1 anno per motivi di carattere privato.

ASPETTATIVA PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE: ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali, per la durata del relativo mandato.

ASPETTATIVA AI TOSSICODIPENDENTI: 3 anni, per accedere ai programmi terapeutici e socio-riabilitativi.

ASPETTATIVA AI FAMILIARI DI TOSSICODIPENDENTI: 4 mesi, per concorrere ai programmi riabilitativi.

ASPETTATIVA PER ETILISTI: per accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi.

ASPETTATIVA PER ASSISTENZA: 3 anni, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente entro il 1° grado affetto da AIDS.

ASPETTATIVA PER MALATTIA: non superiore a 12 mesi, al termine del periodo di conservazione del posto.

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

8.1 Apprendistato professionalizzante

LIMITI DI ETÀ: possono essere assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero 17 anni se in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005, per lo svolgimento delle qualifiche previste nei livelli di classificazione superiori al primo.

PERIODO DI PROVA: 3 mesi; detto periodo potrà essere ridotto alla metà qualora l'apprendista abbia frequentato, nel corso di un precedente rapporto, corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire.

DURATA:

Livelli	Durata in mesi	1° periodo – mesi	2° periodo – mesi	3° periodo - mesi
7 – 8	24	12	6	6
4, 5 e 6	30	12	12	6
3	36	12	12	12
2	36	12	12	12

PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO: 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.

INQUADRAMENTO: il lavoratore viene inquadrato nel livello di inquadramento corrispondente alla qualifica/profilo professionale da conseguire; la retribuzione attribuita è la seguente:

- Primo periodo di apprendistato: 75% (80% a decorrere dall'1.1.2023) della retribuzione contrattuale minima prevista dal CCNL per il livello di inquadramento assegnato;
- Secondo periodo di apprendistato: 85% della retribuzione contrattuale minima prevista dal CCNL per il livello di inquadramento assegnato;
- Terzo periodo di apprendistato: 90% della retribuzione contrattuale minima prevista dal CCNL per il livello di inquadramento assegnato.

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

PERIODO DI COMPORTO: in caso di assenza per malattia o infortunio extra professionale, l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 3, 6, 8 mesi, anche non continuativi, in relazione alla durata del contratto rispettivamente pari a 24, 30 e 36 mesi.

SOSPENSIONE: in caso di malattia, infortunio, maternità, richiamo alle armi o altra causa di sospensione involontaria superiore a 30 giorni di calendario, calcolati anche come sommatoria di periodi brevi, il decorso della durata del rapporto resta sospeso e l'azienda può prolungare, per una pari durata, il termine finale del contratto.

RECESSO: al termine del periodo di formazione, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto dando un preavviso di 15 giorni ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del C.C.

PERCENTUALE DI CONFERMA: per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato, le imprese che occupano più di 50 dipendenti devono aver mantenuto in servizio almeno l'82% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli il cui rapporto si sia risolto in corso o al termine del periodo di prova o si sia risolto consensualmente.

FORMAZIONE: non inferiore ad 80 ore medie annue per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, svolta a cura delle aziende in coerenza con il profilo professionale di riferimento. La formazione di base e trasversale 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. In assenza dell'offerta formativa pubblica l'azienda provvede anche all'erogazione della formazione di base e trasversale.

8.2 Contratto A Termine

LIMITI DI UTILIZZO: l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi è consentita, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, c. 1, lettera b-bis D.lgs. 81/2015, introdotta dall'art. 41-bis della legge n. 106 del 23.7.2021, anche per le seguenti specifiche esigenze:

- incrementi significativi/esigenze oggettive delle attività ordinarie aventi carattere di temporaneità;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
- lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
- interventi di manutenzione straordinaria degli impianti.

Le specifiche esigenze sopra elencate integrano le causali di cui all'art. 19, c. 1 del D.lgs. 81/2015, anche agli effetti di proroghe e rinnovi del contratto a tempo determinato di cui all'art. 21 del medesimo decreto.

Sono conclusi per attività stagionali 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.

Il numero dei lavoratori occupati con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non può complessivamente superare la percentuale del 30% dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato, da calcolarsi come media

30% dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato, da calcolarsi come media annua tempo per tempo all'atto dell'assunzione; nei casi in cui il rapporto percentuale di cui sopra dia luogo ad un numero inferiore a 5, resta salva la possibilità per l'azienda, di stipulare fino a 5 contratti di lavoro a tempo determinato.

Ai fini dei limiti quantitativi, per fasi 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 entrata in funzione di una nuova attività produttiva o di servizio.

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 2 mesi prima dell'inizio del congedo.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto 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.

8.3 Part Time

DURATA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA PART TIME: il lavoro a tempo parziale può realizzarsi attraverso la riduzione dell'orario normale giornaliero di lavoro ovvero prevedendo periodi di lavoro a tempo pieno combinati con periodi di non lavoro o lavoro a orario giornaliero ridotto.

TRASFORMAZIONE: fatte salve esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti di lavoro a tempo parziale; le aziende accoglieranno prioritariamente le richieste di trasformazione motivate da gravi e comprovati motivi di salute ovvero dalla comprovata necessità di assistere un genitore, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente malati o portatori di handicap o che accedono a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti.

In caso di trasformazione, il rapporto di lavoro può avere una durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO: il trattamento economico e normativo del personale assunto a tempo parziale è riproporzionato sulla base del rapporto tra orario ridotto e corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

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

CLAUSOLE ELASTICHE: le parti possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero relative alla variazione in aumento della durata sua durata. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione e le variazioni in aumento devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 3 giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 20% della retribuzione oraria globale.

LAVORO SUPPLEMENTARE: è consentita la prestazione di lavoro supplementare nella misura del 100% del normale orario contrattuale stabilito per ciascun lavoratore a tempo pieno. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% della differenza tra l'orario mensile stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale e quello corrispondente al tempo pieno; per le prestazioni eccedenti nel mese tale percentuale, la maggiorazione sarà del 24%.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate dal CCNL come per i lavoratori a tempo pieno.

8.4 Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione a tempo determinato è disciplinato dalla legge.

Il numero dei lavoratori occupati con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non può 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; nei casi in cui il rapporto percentuale di cui sopra dia luogo ad un numero inferiore a 5, resta salva la possibilità per l'azienda, di stipulare fino a 5 contratti di somministrazione a tempo determinato.

8.5 Lavoro agile

Viene integralmente richiamato il Protocollo Nazionale Confederale del 7.12.2021 promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il lavoro agile non comporta modifica degli obblighi e dei doveri del lavoratore che assolve le proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali e alle istruzioni ricevute dall'azienda per l'esecuzione del lavoro. La prestazione dell'attività 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. Il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e può partecipare all'attività sindacale.

8.6 Telelavoro

8.6 TELELAVORO

TIPOLOGIE DI TELELAVORO:

- telelavoro domiciliare: nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;
- telelavoro da centri o postazioni satellite: qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima;
- telelavoro da postazioni individuali: quando l'attività lavorativa viene prestata in luoghi diversi dalla sede aziendale.

DISCIPLINA DEL TELELAVORO: non sono normalmente configurabili prestazioni supplementari, straordinarie e/o notturne o festive. L'eventuale lavoro straordinario deve comunque essere preventivamente richiesto ed autorizzato.

Qualora per esigenze di servizio, il telelavoratore che operi fuori dal territorio comunitario venga richiamato presso la sede aziendale, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute sia per il rientro in sede sia per il ritorno nel luogo ove lo stesso svolge la sua attività.

8.7 Lavoro ripartito (Job sharing)

Il contratto deve indicare l'orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuo e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione della ripartizione dell'orario di lavoro. La retribuzione verrà corrisposta in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.

NB. Istituto abrogato dal D.lgs. 81/2015; disposizione valida per i contratti in essere alla data del 25.6.2015 e fino alla cessazione del rapporto.

8.8 Quadri: ai quadri e ai lavoratori direttivi inquadrati nei livelli 7 e 8, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura delle eventuali spese connesse in caso di procedimenti civili, penali o amministrativi per fatti connessi con l'esercizio delle funzioni attribuitegli.

9 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

9.1 Preavviso:

Anzianità	Periodo
fino a 2 anni	1 mese
fino a 5 anni	2 mesi
fino a 15 anni	3 mesi
oltre i 15 anni	4 mesi

Per i lavoratori con qualifica di Quadro: 4 mesi, indipendentemente dall'anzianità di servizio.

I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e in caso di dimissioni sono ridotti alla metà.

9.2 Trattamento di fine rapporto: per il trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge n. 297 del 29 maggio 1982, salvo quanto di seguito specificato. Ai sensi del 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, la retribuzione annua da prendersi a base per la determinazione del trattamento di fine rapporto comprende esclusivamente le seguenti voci: minimi tabellari integrati, EDR ex Protocollo Governo-parti sociali 31 luglio 1992, ex aumenti periodici di anzianità, superminimi ed altri assegni "ad personam", mensilità aggiuntive, indennità di funzione quadri, compensi per festività cadenti nel giorno di riposo settimanale, indennità per mancato preavviso, importo aggiuntivo lavoratori con profilo di capo squadra distribuzione/lavori rete, compensi per servizio di reperibilità, indennità sostitutiva di mensa, anche per le mense in natura, assegni "ad personam" sostitutivi di voci retributive soppresse in precedenza utili ai fini del calcolo del t.f.r.

Per le sole aziende associate ad UTILITALIA ed all'ANFIDA è fatta salva l'esclusione della tredicesima mensilità dalla retribuzione annua utile ai fini del calcolo del t.f.r. Le somme di cui sopra vengono computate agli effetti della determinazione della quota annua di trattamento di fine rapporto anche nei casi di assenza dal lavoro previsti dal 3° comma dell'art. 2120 del codice civile.

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

10.1 Previdenza integrativa/complementare:

Le parti stipulanti confermano la volontà di sviluppare, ai termini della legislazione vigente in materia, le forme negoziali di previdenza complementare.

Utilitalia, Anfida e le OO.SS. stipulanti confermano che restano salve, per i dipendenti delle aziende alle stesse associate, le discipline derivanti dalla precedente contrattazione nazionale, con particolare riferimento al Fondo Pensione Complementare Pegaso.

Utilitalia, Anfida e le OO.SS. convengono che, con decorrenza 1.10.2012 o, comunque, entro 9 mesi dalla chiusura del Fondo Gas se successiva al 31.12.2011, la contribuzione al Fondo

Pegaso sarà incrementata di 8 euro pro-capite su parametro 161 sull'imponibile mensile.

Le parti confermano quanto previsto negli accordi in tema di previdenza per il personale dipendente dalle aziende private del gas in data 10.2.2011 e 26.6.2014, di seguito riportato: con Verbale di Accordo del 26.6.2014, integrativo dell'Accordo 10.2.2011, le Parti ASSOGAS, IGAS (EX FEDERESTRATTIVA), ANIGAS/CONFINDUSTRIA ENERGIA e le OO.SS. Nazionali FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL, convengono quanto segue: dal mese successivo alla data di soppressione del Fondo, per i lavoratori dipendenti dalle aziende del settore del gas ed aderenti alle stesse parti firmatarie dell' accordo, viene confermata l'istituzione della previdenza complementare con le seguenti misure e decorrenze:

dall'1.1.2018: 1% a carico lavoratore e 1,55% a carico Azienda.

L'imponibile Fondo Gas preso a riferimento sarà quello del 2014 in luogo di quello 2010 previsto nell'Accordo 10.2.2011.

Con decorrenza 1.7.2020, ai sensi dell'accordo nazionale interfederale 5.6.2020, le aziende verseranno al Fondo di riferimento un ulteriore importo per ciascun iscritto sul parametro medio 143,53 per ogni mensilità imponibile pari a € 4,30 per i lavoratori con anzianità contributiva al 28.4.1993 e € 5,90 per i lavoratori con anzianità contributiva successiva.

GESTIONE LAVORATORI IN SERVIZIO ISCRITTI AL FONDO GAS ALLA DATA DI SOPPRESSIONE DELLO STESSO

I lavoratori si iscriveranno al fondo complementare di riferimento del settore Fondenergia o ad altro contrattualmente previsto, escludendo l'obbligo del conferimento del TFR.

Per ciascun lavoratore iscritto al Fondo Gas alla data della sua soppressione sarà calcolato un importo come segue: imponibile Fondo Gas 2010 X numero anni o frazione di anno di iscrizione al Fondo Gas X 1%.

Il suddetto importo sarà accreditato attraverso una rateizzazione in 240 quote mensili di uguale misura che saranno versate dall'azienda nella posizione individuale dal fondo di previdenza complementare di riferimento a decorrere dal mese successivo alla soppressione del Fondo Gas. Al compimento del 5°, 10° e 15° anno dall'inizio della rateizzazione, gli importi residui non ancora accreditati saranno maggiorati nella misura del 10%.

Per quei lavoratori che sceglieranno espressamente di non aderire ad un fondo di previdenza complementare, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, a qualunque titolo essa avvenga, verrà erogato l'intero importo calcolato secondo le modalità sopra previste. Nel caso in cui il lavoratore volesse aderire in data successiva alla soppressione del Fondo Gas verranno liquidate le somme maturate fino a quel momento secondo le modalità sopra descritte, comunque all'atto di risoluzione del rapporto di lavoro; dal mese successivo alla adesione inizieranno i versamenti della quota rimanente nella posizione individuale del prescelto Fondo di previdenza complementare.

N.B: le Parti, con Accordo del 18.5.2017 ritengono necessario l'obiettivo di accorpate i Fondi di previdenza pertanto intendono avviare un confronto con tutte le fonti istitutrici sulla possibile unificazione dei Fondi complementari dell'intera filiera energetica; tale confronto dovrà concludersi entro dicembre 2017.

10.2 Assistenza integrativa:

Le parti individuano nel FASIE il fondo di riferimento di settore (previa verifica in sede aziendale in fase di prima attuazione, sono fatte comunque salve le diverse soluzioni già in essere, che restano alternative al FASIE).

A partire dall'1.1.2012, la contribuzione aziendale destinata al FASIE per ogni iscritto sarà di € 5,00 al mese per 14 mensilità.

A decorrere dall'1.1.2017 le Aziende versano al Fondo per i lavoratori iscritti un importo aggiuntivo pro-capite in misura fissa pari ad € 5,00 per 12 mensilità; dalla medesima data il contributo a carico di ciascun dipendente e per ogni componente del suo nucleo familiare iscritto aumenta di € 12/annui.

Potranno iscriversi anche i dipendenti con contratto a tempo determinato e di inserimento purché di durata non inferiore a 12 mesi.

10.3 Polizze vita:

A decorrere dall'1.1.2018 le Aziende attiveranno la copertura assicurativa del caso di premorienza o invalidità permanente certificata dagli enti competenti che comporti la cessazione del rapporto di lavoro, con modalità e condizioni che saranno definite tra le parti entro il 2017; a tal fine le aziende impegnano un importo mensile in cifra fissa pari ad € 5,00 per 12 mensilità.

10.4 Polizze infortuni:

Le aziende garantiscono anche ai lavoratori non soggetti all'assicurazione INAIL un trattamento equivalente a quello previsto dalla legge, in particolare integrano le prestazioni di legge fino a raggiungere:

- un'indennità pari a 5 annualità in caso di morte;
- un'indennità pari a 6 annualità in caso di invalidità permanente totale secondo la normativa INAIL.