

# ACQUEDOTTI - AZIENDE MUNICIPALIZZATE; GAS - AZIENDE MUNICIPALIZZATE;

SCHEDA DEL : 24/04/2022

INFORMAZIONI		
<b>PARTI STIPULANTI</b>	dal <b>03/12/2019</b>	al
UTILITALIA; ANFIDA; ANIGAS; ASSOGAS; IGAS; FILCEM-CGIL; FEMCA-CISL; UILTEC-UIL.		
<b>CONTRATTI IN SINTESI</b>	dal <b>01/01/1991</b>	al
1. FASIE - Regolamento 1/1/2021; 2. VERBALE DI ACCORDO 5/6/2020; 3. FASIE - Regolamento 1/1/2020; 4. IPOTESI DI ACCORDO 7/11/2019; 5. VERBALE DI ACCORDO 9/5/2018 - PROTOCOLLO ALTERNANZA SCUOLA LAVORO MIUR-UTILITALIA; 6. CCNL 18/5/2017; 7. IPOTESI DI ACCORDO 14/1/2014; 8. CCNL 10/2/2011; 9. VERBALE DI ACCORDO 2/2/2009; 10. ADEGUAMENTO ECONOMICO 15/1/2008; 11. VERBALE DI ACCORDO 11/6/2007; 12. IPOTESI DI ACCORDO 9/3/2007; 13. VERBALE DI ACCORDO 12/5/2006; 14. ADEGUAMENTO ECONOMICO 20/1/2004; 15. CCNL 1/3/2002; 16. ADEGUAMENTO ECONOMICO 22/5/1998; 17. CCNL 8/7/1996; 18. CCNL 13/3/1992.		
<b>SFERA DI APPLICAZIONE</b>	dal <b>01/03/2019</b>	al
<p>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.</p> <p>Il presente contratto è applicabile inoltre agli impiegati amministrativi ed ai dipendenti addetti alle funzioni centrali nelle imprese e gruppi pluriservizio.</p> <p>Nel presente contratto, con il termine "lavoratore", "lavoratori" e "dipendenti/e" si fa riferimento ad entrambi i sessi.</p>		
<b>CLASSIFICAZIONE INPS</b>	dal <b>01/01/2004</b>	al
<b>10910</b> Fabbricazione di gas industriali; <b>11402</b> Produzione e distribuzione di calore (energia termica); <b>11403</b> Distribuzione e commercio di combustibili gassosi mediante condotte; <b>11405</b> Captazione, adduzione, depurazione e distribuzione di acqua potabile; <b>70708</b> Distribuzione e commercio di combustibili gassosi mediante condotte;		
<b>CLASSIFICAZIONE ATECO</b>	dal <b>01/01/2004</b>	al
<b>24110</b> Fabbricazione di gas industriali; <b>40220</b> Distribuzione e commercio di combustibili gassosi		

mediante condotte; **40300** Produzione e distribuzione di calore (energia termica); **41001** Captazione, adduzione, depurazione e distribuzione di acqua potabile;

**CLASSIFICAZIONE ATECO**

dal **01/01/2007**

al

**201100** Fabbricazione di gas industriali ; **352200** Commercio di gas distribuito mediante condotte ; **352300** Commercio di gas distribuito mediante condotte ; **353000** Fornitura di vapore e aria condizionata ; **360000** Raccolta, trattamento e fornitura di acqua ;

**INQUADRAMENTO**

**LIVELLO QUADRI**

dal **01/01/2002**

al

Vi appartiene il personale che: - svolge funzioni direttive, di coordinamento, controllo ed integrazione di uno o più unità organizzative di primaria importanza in relazione alla struttura aziendale e/o funzioni professionali altamente specialistiche e notevolmente complesse, strettamente connesse agli obiettivi dell'azienda; - opera con specifica autonomia ed assunzione di responsabilità, contribuendo con soluzioni migliorative o innovative all'andamento dell'attività aziendale, in linea con gli obiettivi e gli indirizzi generali di impresa; - ha responsabilità sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e, in generale, sul contributo al conseguimento dei risultati globali di impresa; in particolare sui risultati di gestione, ottimizzazione ed integrazione delle risorse tecniche, economiche ed organizzative, su gestione e sviluppo delle risorse umane, ove affidate, e/o sui risultati professionali; - gestisce informazioni complesse, anche da identificare, rilevanti per il proprio settore, integrandole ed elaborandole con modalità innovative in funzione degli obiettivi da raggiungere; - possiede conoscenze teoriche e professionali di alto livello, corrispondenti alla laurea e conoscenze pratiche dei processi e delle metodologie, acquisite con significativa esperienza in una o più attività che caratterizzano almeno una parte importante di un'intera funzione aziendale.

**LIVELLO 8**

dal **01/07/2011**

al

Vi appartiene il personale che: - svolge funzioni direttive, di coordinamento e controllo di unità organizzative di primaria importanza in relazione alla struttura aziendale e/o funzioni professionali di contenuto altamente specialistico; - opera con autonomia di iniziativa sulle variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro, anche non in conformità a procedure e metodi standard, nel quadro di obiettivi che concorre a definire; - ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché sulle risorse umane, ove affidate; - gestisce informazioni complesse, interpretandole ed elaborandole in funzione degli obiettivi da raggiungere; - possiede approfondite conoscenze teoriche, corrispondenti alla laurea e conoscenze pratiche acquisite con specifica formazione ed esperienza, relative a processi e sistemi di lavoro; - predispone il piano di marketing dell'azienda, dalle tipologie di offerta per segmento di mercato alle relative azioni promozionali, tenuto conto dei vincoli derivanti dal sistema di approvvigionamento, effettuando gli studi e le simulazioni necessarie, e ne segue l'attuazione; - gestisce le problematiche legali della società interagendo con le funzioni aziendali; è riferimento dei legali esterni per la definizione ed il coordinamento delle attività inerenti al contenzioso.

**LIVELLO 7**

dal **01/07/2011**

al

Vi appartiene il personale che: - svolge funzioni direttive, di coordinamento e controllo di unità organizzative importanti in relazione alla struttura aziendale e/o funzioni professionali di contenuto

specialistico; - opera con autonomia di iniziativa sulle variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro, anche non in conformità a procedure e metodi standard; - ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché sulle risorse umane, ove affidate; - gestisce informazioni complesse, interpretandole ed elaborandole in funzione degli obiettivi da raggiungere; - possiede approfondite conoscenze teoriche, corrispondenti alla laurea o almeno al diploma e conoscenze pratiche acquisite con specifica formazione ed esperienza, relative a processi e sistemi di lavoro; - segue l'evoluzione del sistema normativo di riferimento, tenendo i rapporti operativi con le Autorità di controllo, e interpreta lo stesso simulandone gli impatti sui risultati economici aziendali e dando indicazioni per l'aggiornamento del sistema tariffario; - svolge attività inerenti alla elaborazione e alla ottimizzazione di progetti tecnico economici relativi ad ampliamenti, potenziamenti e manutenzione straordinaria di impianti e/o reti di distribuzione, predisponendo altresì i budget degli investimenti annuali e poliennali e controllandone gli andamenti; - partecipa alla progettazione delle varianti, alla relativa revisione prezzi e, in rapporto con le competenti funzioni amministrative aziendali, alle liquidazioni finali. Segue i rapporti operativi con Società di servizi dei sottosuolo. Coordina le attività operative ordinarie e straordinarie svolte da risorse interne o da terzi, con la responsabilità della tenuta dei libri obbligatori di cantiere, dell'effettuazione dei lavori, assicurando la rispondenza alle esigenze e normative aziendali e il controllo dei lavori svolti da terzi; - provvede all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro e a tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente).

**LIVELLO 6**

dal **01/07/2011**

al

Vi appartiene il personale che:

- svolge attività professionali tecniche/amministrative/commerciali, caratterizzate da guida, coordinamento e controllo di gruppi di lavoratori in attività complesse o ad elevato contenuto specialistico, che richiedono la conoscenza di tecniche e tecnologie avanzate ed innovative;
- opera con autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate, con discrezionalità di interpretazione delle regole e di adattamento delle procedure date;
- ha responsabilità sui risultati qualitativi e quantitativi delle attività svolte o coordinate e della discrezionalità esercitata; - si avvale di informazioni differenziate e complesse, che gestisce nell'ambito della propria discrezionalità;
- possiede conoscenze teoriche derivanti da istruzione di grado superiore e/o con approfondita esperienza e formazione e conoscenze pratiche di elevata specializzazione professionale relative a processi e metodologie di lavoro.
- opera in area amministrativo / contabile / finanziaria curando le attività che garantiscono il soddisfacimento degli adempimenti di legge e contrattuali e proponendone l'interpretazione. Predisporre la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati per la redazione di documenti quali bilanci, situazioni contabili e/o finanziarie, ecc.;
- provvede all'attività di raccolta, elaborazione e analisi dei dati e alla rilevazione degli scostamenti. Interagisce con le altre funzioni aziendali partecipando alla redazione dei consuntivi economico-finanziari e dei documenti quali il budget, il piano programma, ecc.;
- opera in strutture di laboratorio, svolgendo analisi chimiche e batteriologiche, con l'utilizzo della strumentazione tecnica più avanzata, ed elaborandone i dati; conosce le metodologie analitiche da utilizzare; effettua il controllo sulla preparazione e ne verifica i risultati segnalando le anomalie;
- collabora, fornendo il supporto specialistico di competenza, alla definizione dei Contratti di Vettoriamento fra Azienda di Distribuzione e Azienda di Vendita e ne segue l'aggiornamento in relazione all'evoluzione del suddetto sistema;
- provvede al monitoraggio dei livelli di servizio per l'Autorità, interagendo con le unità organizzative aziendali coinvolte.

**LIVELLO 5**

dal **01/07/2011**

al

Vi appartiene il personale che: - svolge, anche con l'ausilio di altri lavoratori, attività di concetto tecniche, amministrative, commerciali ovvero attività operative di elevata specializzazione o che comportano coordinamento, sovrintendenza e controllo di altri lavoratori, in squadra ovvero di volta in volta assegnati; - opera con autonomia operativa nell'esecuzione delle attività assegnate, con margini definiti di discrezionalità; - risponde dei risultati delle attività svolte e coordinate nel rispetto degli standard temporali, quantitativi e qualitativi assegnati alla singola attività; - si avvale di informazioni di media complessità che gestisce ai fini della propria attività nei limiti del proprio ambito discrezionale; - possiede conoscenze teoriche derivanti da istruzione di grado superiore con specifica esperienza e formazione e conoscenze pratiche di grado professionale riferite a tecniche, tecnologie e processi operativi; cura forme di addestramento, formazione e/o specializzazione nei settori di competenza dei propri collaboratori o di personale anche esterno; - che coordina le attività, svolte anche attraverso canali telefonici/telematici, relative a tutti i segmenti di clientela aziendali, garantendo la correttezza delle pratiche contrattuali e il rispetto delle condizioni economico-normative relative; effettua analisi e predispone report di tipo amministrativo e gestionale sulla clientela; altamente specializzato su tutti i lavori della rete, di manutenzione impianti e/o officina opera anche direttamente e coordina e controlla le relative lavorazioni esterne, svolte anche in squadra, verificandone la correttezza rispetto alle specifiche di lavoro e attivando le misure correttive in caso di necessità. Provvede alla loro consuntivazione, direttamente e/o collaborando con Tecnici o Responsabili.

#### LIVELLO 4

dal **01/07/2011**

al

Vi appartiene il personale che: - svolge attività di concetto tecniche, amministrative, commerciali oppure attività operative con particolare specializzazione che, di norma comportano coordinamento di altri lavoratori; - opera con autonomia operativa nell'esecuzione delle attività assegnate con contenuti margini di discrezionalità; - è responsabile dei risultati operativi delle attività nel rispetto dei livelli di qualità prefissati; - si avvale di informazioni differenziate che gestisce ai fini della propria attività nei limiti del proprio ambito discrezionale; - possiede approfondite conoscenze teoriche o di mestiere e conoscenze pratiche inerenti tecniche, tecnologie e processi operativi, acquisite con esperienza, addestramento e formazione specialistica nonché corsi di aggiornamento; - Reperisce e predispone gli elementi necessari alla definizione delle pratiche di contenzioso e gestisce l'archivio legale/societario; - provvede a tenere i contatti operativi con i fornitori e, previa richiesta e acquisizione dei competenti pareri tecnici, istruisce le pratiche attinenti alla selezione dei fornitori e alle procedure per le gare di appalto; - provvede alle attività istruttorie per la gestione dei reclami pervenuti dalla clientela, ivi inclusa la ricezione degli stessi a sportello, e alla raccolta dei dati per analisi di customer satisfaction e/o in materia di standard di servizio per Autorità di controllo; - supporta attività di definizione e implementazione delle linee di prodotto e della strutturazione delle offerte e dello sviluppo e lancio di prodotti e servizi; monitora e cura il reporting delle campagne commerciali; - provvede alle attività operative per la fatturazione del vettoriamento ad Aziende di Vendita, sulla base dei relativi contratti interagendo con le stesse per le relative informazioni; - Opera su impianti di produzione calore/raffreddamento, curandone la conduzione e la manutenzione ordinaria idraulica e/o elettro/meccanica, seguendo gli interventi di manutenzione straordinari e sovrintendendo alle eventuali attività di rifornimento. E' in possesso dei requisiti richiesti dalle vigenti normative.

#### LIVELLO 3

dal **01/01/2002**

al

Vi appartiene il personale che: - svolge attività di concetto tecniche, amministrative e/o commerciali oppure attività operative specializzate, che possono comportare coordinamento di altri lavoratori; - opera con autonomia nell'esecuzione di procedure, con elementi di variabilità nella realizzazione; - è responsabile dei risultati operativi delle attività svolte direttamente o coordinate nel rispetto dei livelli di qualità definiti; - scambia informazioni differenziate e le utilizza per lo svolgimento della propria attività; - possiede conoscenze teoriche o di mestiere e conoscenze pratiche inerenti tecniche, tecnologie e processi operativi, acquisite con esperienza, addestramento e formazione specialistica

nonché corsi di aggiornamento.

## LIVELLO 2

dal **01/07/2011**

al

Vi appartiene il personale che: - svolge lavori esecutivi di contenuto tecnico-amministrativo-commerciale o attività operative di carattere esecutivo correlate ad una specialità di mestiere o attività ausiliarie complesse o differenziate; - esegue in autonomia la propria attività, nell'ambito di procedure e prassi definite, anche se inserito in squadra; - ha responsabilità sul risultato operativo della attività svolta; - scambia informazioni di tipo operativo; - possiede conoscenze teoriche specifiche o di mestiere e conoscenze pratiche inerenti tecniche e processi operativi, conseguite con addestramento ed esperienza lavorativa e corsi di aggiornamento periodici; - opera in strutture di impianto, svolgendo analisi di tipo routinario, con l'utilizzo della relativa strumentazione, applicando le specifiche istruzioni operative.

## LIVELLO 1

dal **01/01/2002**

al

Vi appartiene il personale che: - svolge lavori esecutivi d'ordine e/o di carattere manuale relativi al mestiere oppure attività ausiliarie; - esegue operazioni/lavori ripetitivi su istruzioni ricevute o nell'ambito di procedure e prassi definite; - ha responsabilità sul rispetto delle istruzioni per le operazioni svolte e sul rispetto delle procedure applicate; - riceve informazioni standardizzate di tipo operativo e fornisce notizie semplici inerenti i lavori affidati; - possiede conoscenze generiche e teoriche di base e conoscenze pratiche o di mestiere relative a semplici procedure standardizzate o prassi ricorrenti acquisibili attraverso addestramento specifico e/o tirocinio.

## MANSIONI

### LIVELLO Q

**1.** funzioni direttive, di coordinamento, controllo ed integrazione di uno o più uni **2.** responsabile gestione informazioni complesse **3.** responsabile raggiungimento degli obiettivi assegnati **4.** responsabile soluzioni migliorative o innovative all'andamento dell'attività azi

### LIVELLO 8

**1.** responsabile legale **2.** responsabile marketing **3.** responsabile progettazione e direzione lavori

### LIVELLO 7

**1.** esperto normative e tariffe **2.** esperto vendite grandi clienti **3.** responsabile prevenzione/protezione **4.** tecnico esperto direzione lavori **5.** tecnico esperto progettazione

### LIVELLO 6

**1.** esperto amministrazione e finanziario **2.** esperto contratti di vettoriamento **3.** esperto customer care **4.** esperto pianificazione/controllo di gestione **5.** esperto sviluppo clienti **6.** tecnico analisi chimico batteriologiche **7.** tecnico distribuzione - assistente lavori

## LIVELLO 5

1. addetto esperto clienti 2. addetto esperto contabilita'/controllo di gestione 3. addetto fatturazione e gestione crediti 4. addetto prevenzione/protezione rischi 5. addetto progettazione/lavori rete 6. assistente tecnico impianti (conduzione e/o manutenzione di impianti, controllo 7. coordinatore di squadre operative (manutenzione impianti e/o di officina) 8. coordinatore esperto controllo lavori terzi

## LIVELLO 4

1. addetto amministrazione del personale 2. addetto approvvigionamenti 3. addetto assistenza lavori (controllo dello stato di avanzamento dei lavori e pre 4. addetto attivita' di marketing 5. addetto contabilita'/controllo di gestione 6. addetto fatturazione vettoriamento 7. addetto gestione clienti (gestione richieste e pratiche contrattuali) 8. addetto legale/affari generali 9. addetto preventivi clientela 10. addetto tutela clienti 11. capo squadra esperto distribuzione/lavori di rete 12. operaio esperto (lavori di alta specializzazione di officina, di manutenzione pr 13. operaio esperto servizi energia/gestione calore

## LIVELLO 3

1. addetto amministrativo 2. addetto clientela 3. addetto tecnico-amministrativo 4. capo squadra distribuzione/lavori rete 5. operaio specialista impianti e reti (attività di conduzione e manutenzione impia

## LIVELLO 2

1. addetto cad-cam 2. addetto di segreteria 3. addetto laboratorio di impianto 4. addetto operazioni clientela (attività di supporto e informazione, operazioni di 5. operaio conduzione impianti 6. operaio distribuzione/lavori rete (misuratori inclusi) 7. operaio manutenzione

## LIVELLO 1

1. addetto servizi interni-esterni (fattorino, usciere, custode) 2. operaio comune (aiutante generico, addetto di magazzino, aiuto di squadra ecc.)

## RETRIBUZIONE

QUALIFICATI		dal 01/09/2021			al
Livello	Minimo	Contingenza	EDR	(*) Altre Indennità	Totale
Quadro	3.083,82	0,00	10,33	51,65	3.145,80
8	2.784,90	0,00	10,33	0,00	2.795,23

7	2.573,08	0,00	10,33	0,00	2.583,41
6	2.361,02	0,00	10,33	0,00	2.371,35
5	2.149,99	0,00	10,33	0,00	2.160,32
4	2.018,81	0,00	10,33	0,00	2.029,14
3	1.888,72	0,00	10,33	0,00	1.899,05
2	1.707,41	0,00	10,33	0,00	1.717,74
1	1.536,20	0,00	10,33	0,00	1.546,53

**APPRENDISTI**

dal **01/09/2021**

al

Livello	Da Mese	A Mese	Minimo	Contingenza	EDR	(*) Altre Indennità	Totale
Apprendistato Prof. 2 - Assunti dal 01/01/2013	1	15	1.536,20	0,00	10,33	0,00	1.546,53
	16	30	1.707,41	0,00	10,33	0,00	1.717,74
Apprendistato Prof. 3 - Assunti dal 01/01/2013	1	12	1.536,20	0,00	10,33	0,00	1.546,53
	13	24	1.707,41	0,00	10,33	0,00	1.717,74
	25	36	1.888,72	0,00	10,33	0,00	1.899,05
Apprendistato Prof. 4 - Assunti dal 01/01/2013	1	12	1.707,41	0,00	10,33	0,00	1.717,74
	13	24	1.888,72	0,00	10,33	0,00	1.899,05
	25	30	2.018,81	0,00	10,33	0,00	2.029,14
Apprendistato Prof. 5 - Assunti dal 01/01/2013	1	12	1.888,72	0,00	10,33	0,00	1.899,05
	13	24	2.018,81	0,00	10,33	0,00	2.029,14
	25	30	2.149,99	0,00	10,33	0,00	2.160,32
Apprendistato Prof. 6 - Assunti dal 01/01/2013	1	12	2.018,81	0,00	10,33	0,00	2.029,14
	13	24	2.149,99	0,00	10,33	0,00	2.160,32
	25	30	2.361,02	0,00	10,33	0,00	2.371,35
Apprendistato Prof. 7 - Assunti dal 01/01/2013	1	12	2.149,99	0,00	10,33	0,00	2.160,32
	13	18	2.361,02	0,00	10,33	0,00	2.371,35
	19	24	2.573,08	0,00	10,33	0,00	2.583,41
Apprendistato Prof. 8 - Assunti dal 01/01/2013	1	12	2.361,02	0,00	10,33	0,00	2.371,35
	13	18	2.573,08	0,00	10,33	0,00	2.583,41
	19	24	2.784,90	0,00	10,33	0,00	2.795,23
Apprendistato Profes. 2 - Assunti dal 18/05/2017	1	15	1.280,56	0,00	7,75	0,00	1.288,31
	16	30	1.536,67	0,00	9,30	0,00	1.545,97

Apprendistato Profes. 3 - Assunti dal 18/05/2017	1	12	1.416,54	0,00	7,75	0,00	1.424,29
	13	24	1.605,41	0,00	8,78	0,00	1.614,19
	25	36	1.699,85	0,00	9,30	0,00	1.709,15
Apprendistato Profes. 4 - Assunti dal 18/05/2017	1	12	1.514,11	0,00	7,75	0,00	1.521,86
	13	24	1.715,99	0,00	8,78	0,00	1.724,77
	25	30	1.816,93	0,00	9,30	0,00	1.826,23
Apprendistato Profes. 5 - Assunti dal 18/05/2017	1	12	1.612,49	0,00	7,75	0,00	1.620,24
	13	24	1.827,49	0,00	8,78	0,00	1.836,27
	25	30	1.934,99	0,00	9,30	0,00	1.944,29
Apprendistato Profes. 6 - Assunti dal 18/05/2017	1	12	1.770,77	0,00	7,75	0,00	1.778,52
	13	24	2.006,87	0,00	8,78	0,00	2.015,65
	25	30	2.124,92	0,00	9,30	0,00	2.134,22
Apprendistato Profes. 7 - Assunti dal 18/05/2017	1	12	1.929,81	0,00	7,75	0,00	1.937,56
	13	18	2.187,12	0,00	8,78	0,00	2.195,90
	19	24	2.315,77	0,00	9,30	0,00	2.325,07
Apprendistato Profes. 8 - Assunti dal 18/05/2017	1	12	2.088,68	0,00	7,75	0,00	2.096,43
	13	18	2.367,17	0,00	8,78	0,00	2.375,95
	19	24	2.506,41	0,00	9,30	0,00	2.515,71

**(\*) ALTRE INDENNITÀ**

dal **01/09/2021**

al

Livello	Voce	Importo
Quadro	IND. DI FUNZIONE	51,65
B1	PREMIO PRODUZIONE	63,95

**INDENNITÀ**

dal **01/01/2020**

al

Voce	Livello	Importo
INTEGRAZIONE MINIMO	3	41,00
PREMIO PRODUZIONE	B1	63,95
IND. DI FUNZIONE	Q	51,65

**DIVISORI RETRIBUZIONE**

dal **01/01/2002**

al

Livello	Tipo	Divisore	Valore
---------	------	----------	--------



TUTTI	Giornaliero	GIORNALIERO	26
	Orario	ORARIO	167

<b>TREDICESIMA</b>	dal <b>01/01/1991</b>	al
--------------------	-----------------------	----

- pari ad una mensilità da erogare nel mese di dicembre prima della vigilia di Natale.

<b>QUATTORDICESIMA</b>	dal <b>01/01/1991</b>	al
------------------------	-----------------------	----

- pari ad una mensilità da erogare entro il mese di giugno.

<b>TRASFERTA</b>	dal <b>21/06/2017</b>	al
------------------	-----------------------	----

Al dipendente che per motivi di servizio debba sostenere spese di viaggio, vitto e pernottamento, verrà riconosciuto il rimborso delle stesse ed eventuali altri compensi nei limiti e con le modalità contrattate in sede aziendale; resta fermo che 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

<b>TRASFERIMENTO</b>	dal <b>21/06/2017</b>	al
----------------------	-----------------------	----

In sede di contrattazione aziendale sono definite le fattispecie di trasferimento per le quali è riconosciuto al lavoratore il diritto a particolari trattamenti economici e la specificazione di tali trattamenti.

In assenza di accordi aziendali, ai fini delle disposizioni che seguono, si considera trasferimento, lo spostamento della sede di lavoro che comporti la necessità per il lavoratore di cambiare il luogo di abituale domicilio e comunque che si concretizzi nel cambio di comune e per uno spostamento superiore a 50 chilometri.

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore con un mese di preavviso.

Al lavoratore trasferito viene corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé per le persone di famiglia conviventi e per gli effetti domestici (mobilia, bagagli ecc.), nei limiti concordati con l'azienda, e dietro presentazione di idoneo preventivo; è dovuta inoltre una indennità pari ad un mese di retribuzione globale, 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.

Al 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. I trattamenti di cui al presente articolo non competono al lavoratore trasferito dietro sua richiesta

<b>PREMIO ANNUO</b>	dal <b>01/01/2020</b>	al
---------------------	-----------------------	----

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 inflativi, 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 Se quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale, nell'anno successivo. Importo complessivo su parametro medio 143,53:

- 2020: € 238,00

- 2021: € 238,00

## ASSUNZIONE

### PERIODO DI PROVA

dal **01/01/2014**

al

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

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.

- Apprendistato Professionalizzante:

Il periodo di prova sarà pari a tre mesi

## ORARIO DI LAVORO

### ORARIO ORDINARIO

dal **01/01/2002**

al

- 38,5 ore settimanali medie (min 32 ore settimanali - max 48 ore settimanali) - 40 ore settimanali medie facoltative per attività commerciali.

### SETTORI PARTICOLARI

dal **01/01/1991**

al

- 40 ore settimanali per i turnisti di tipo A.

### FLESSIBILITÀ

dal **01/01/2013**

al

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.

Possono essere inoltre definiti:

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

Al fine di omogeneizzare gli orari in azienda può essere realizzato 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.

Sempre al fine dell'omogeneizzazione degli orari in azienda, 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.

### LAVORO SUPPLEMENTARE

dal **01/01/2006**

al

Le ore di lavoro supplementare sono compensate con la quota oraria della retribuzione globale di fatto maggiorata 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, sempre entro il limite dell'orario contrattuale previsto per il tempo pieno corrispondente, la maggiorazione è del 24%. Le variazioni della prestazione in presenza di eventi non programmati e/o eccezionali devono essere preannunciate con un preavviso di 96 ore e comportano il pagamento di una maggiorazione del 20% della retribuzione oraria globale. Le variazioni in aumento, in presenza di eventi non programmabili della durata della prestazione lavorativa, comportano il pagamento di una maggiorazione del 20% della retribuzione oraria globale. In caso di esigenze tecniche organizzative, la prestazione di lavoro supplementare può raggiungere il 100% del normale orario stabilito per il lavoratore a tempo pieno.

### LAVORO STRAORDINARIO

dal **01/01/2002**

al

- maggiorazione 30% per le ore feriali diurne; - maggiorazione 35% per le ore feriali notturne; - maggiorazione 38% per le ore festive diurne; - maggiorazione 45% per le ore festive notturne.

### LAVORO NOTTURNO

dal **01/01/2002**

al

- maggiorazione 25%.

### LAVORO FESTIVO

dal **01/01/2002**

al

Lavoratori non addetti a turni avvicendati - maggiorazione 35%.

### LAVORO IN TURNI

dal **01/06/2007**

al

- maggiorazione 5,5% ore feriali, escluso l'orario notturno; - maggiorazione 26% ore feriali durante l'orario notturno; - maggiorazione 31% ore festive, escluso l'orario notturno; - maggiorazione 51% ore

festive durante l'orario notturno.

## ASSENZE

### FERIE

dal **01/03/2007**

al

**APP. PROF. (5 GG)** - Liv. TUTTI = 169 Ore (22gg).

**APP. PROF. (6 GG)** - Liv. TUTTI = 166 Ore (26gg).

**IMPIEGATI (5 GG)** - Liv. TUTTI = 169 Ore (22gg).

**IMPIEGATI (6 GG)** - Liv. TUTTI = 166 Ore (26gg).

**OPERAI (5 GG)** - Liv. TUTTI = 169 Ore (22gg).

**OPERAI (6 GG)** - Liv. TUTTI = 166 Ore (26gg).

### RIDUZIONE ORARIO

dal **01/01/2002**

al

- 4 giornate ex festività sopresse per chi lavora con orario ripartito su 6 giorni alla settimana; - 3 giornate ex festività sopresse per chi lavora con orario ripartito su 5 giorni alla settimana; Turnisti - ulteriori 9,5 giorni annui all'addetto al lavoro in turno che lavora su 40 ore settimanali medie; - ulteriori 10,5 giorni annui ai lavoratori continuativamente impegnati in attività che comportano lo svolgimento di turni su 24 ore per 7 giorni la settimana. Per gli assunti precedentemente all'entrata in vigore del CCNL 1/3/2002 restano invariate le riduzioni orarie stabilite dai CCNL precedenti. Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore.

### CONGEDO MATRIMONIALE

dal **21/06/2017**

al

- 15 giorni di calendario retribuiti per matrimonio o unione civile

### DIRITTO ALLO STUDIO

dal **01/01/1991**

al

- 150 ore fruibili in un triennio.

### PERMESSI STUDIO

dal **03/12/2019**

al

- giorni 11 per gli esami di scuola media inferiore;  
- giorni 16 per gli esami 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.

### PERMESSI SINDACALI

dal **01/01/2012**

al

### RSU

- monte ore pari a 2,5 ore per dipendente in forza al 31/12 dell'anno precedente (per le aziende aderenti alla Federgasacqua monte ore pari a 2,5 ore per dipendente in servizio al 30/9 anno precedente)

### RSL

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

Dirigenti nazionali e regionali/territoriali - monte ore:

a) aziende che occupano fino a 200 dipendenti: 1 ora e mezza per dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione;

b) aziende che occupano da 201 a non oltre 3000 dipendenti: in aggiunta al monte ore di cui alla precedente lettera a), 1 ora per dipendente in forza oltre le 200 unità al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione;

c) aziende che occupano oltre 3000 dipendenti: in aggiunta al monte ore di cui alla precedente lettera b), 1/2 ora per dipendente in forza oltre le 3000 unità al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione.

#### ASSEMBLEE SINDACALI

dal **01/01/2006**

al

- 12 ore annue. - 3 delle 12 ore annue possono essere indette anche dalle strutture sindacali delle OO.SS. stipulanti il CCNL, singolarmente o congiuntamente.

#### MATERNITÀ

dal **01/01/2000**

al

Alla lavoratrice in stato di gravidanza e puerperio sono applicate le disposizioni di legge in materia. Per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, viene corrisposta a chi di diritto la retribuzione globale mensile, con esclusione delle eventuali indennità e compensi collegati alla presenza in servizio. Da tale trattamento sono dedotte tutte le concessioni accordate per legge allo stesso titolo da qualsiasi altro ente, escluse le concessioni aventi carattere di premio. In caso di malattia sopravvenuta durante la gravidanza o il puerperio e che perduri oltre il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, i termini stabiliti per il trattamento di malattia decorrono a partire dal suddetto termine.

#### ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

dal **01/01/1991**

al

- 3 anni per tossicodipendenza (oppure permessi non retribuiti); - 4 mesi per assistenza familiari tossicodipendenti; - 3 anni per assistenza familiari affetti da AIDS (oppure 6 mesi di permessi non retribuiti); - 1 anno per motivi di carattere privato; - 1 anno per malattia eccedente il periodo di comporto.

#### MALATTIA

dal **01/03/2007**

al

**APP. PROF. (5 GG)** - Liv. A.PRO. 8 25-36M: integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 90° giorno; Liv. A.PRO. 8 13-24M: integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 90° giorno; Liv. A.PRO. 8 01-12M: integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 90° giorno; Liv. A.PRO. 7 25-36M: integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 90° giorno; Liv. A.PRO. 7 13-24M: integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 90° giorno; Liv. A.PRO. 7 01-12M: integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 90° giorno; Liv. A.PRO. 6 33-48M: integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 180° giorno; Liv. A.PRO. 6 17-32M: integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 180° giorno; Liv. A.PRO. 6 01-16M: integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 180° giorno; Liv. A.PRO. 5 33-48M: integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 180° giorno; Liv. A.PRO. 5 17-32M: integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 180° giorno; Liv. A.PRO. 5 01-16M:



integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 180° giorno; Liv. APP. 3 13-24MM:  
 integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 180° giorno; Liv. APP. 3 01-12MM:  
 integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 180° giorno; Liv. APP. 2 37-48MM:  
 integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 240° giorno; Liv. APP. 2 25-36MM:  
 integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 240° giorno; Liv. APP. 2 13-24MM:  
 integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 240° giorno; Liv. APP. 2 01-12MM:  
 integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 240° giorno.

**TUTTI** - per tutti i livelli : integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 365° giorno.

<b>INFORTUNIO</b>	dal <b>01/01/1982</b>	al
-------------------	-----------------------	----

**TUTTI** - per tutti i livelli : integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno in poi.

<b>COMPORIO</b>	dal <b>01/01/1991</b>	al
-----------------	-----------------------	----

- 12 mesi, nell'arco di 24 mesi in caso di più eventi morbosi.

### CESSAZIONE RAPPORTO

<b>PREAVVISO</b>	dal <b>01/01/2004</b>	al
------------------	-----------------------	----

- Fino a 2 anni di anzianità: 1 mese;
- fino a 5 anni di anzianità: 2 mesi;
- fino a 15 anni di anzianità: 3 mesi;
- oltre i 15 anni di anzianità: 4 mesi.

Per i lavoratori con qualifica di Quadro, a prescindere dall'anzianità di servizio, il preavviso è fissato in 4mesi. In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

<b>TFR</b>	dal	al
------------	-----	----

Qualifica	Data Inizio	Data Fine	Anzianità		Retribuzione Utile
			Da Anni	Ad Anni	
APP. PROF. (5 GG)	01/01/1979		0	99	30/30
APP. PROF. (6 GG)	01/01/1979		0	99	30/30
APPRENDISTI (5 GG)	01/01/1979		0	99	30/30
APPRENDISTI (6 GG)	01/01/1979		0	99	30/30
IMPIEGATI (5 GG)	01/01/1979		0	99	30/30
IMPIEGATI (6 GG)	01/01/1979		0	99	30/30
OPERAI (5 GG)	01/01/1979		0	99	30/30

OPERAI (6 GG)	01/01/1979		0	99	30/30
---------------	------------	--	---	----	-------

<b>RETRIBUZIONE IMPONIBILE TFR</b>	dal <b>01/01/1982</b>	al
--	-----------------------	----

Fino al 31/5/82: In caso di cessazione del rapporto di lavoro, anche per dimissioni volontarie, è dovuta al lavoratore un'indennità di anzianità pari a 30/30 della retribuzione globale mensile in atto al momento della risoluzione del rapporto stesso per ogni anno di anzianità maturato presso l'Azienda o riconosciuto espressamente utile agli effetti dell'indennità di anzianità come previsto dai precedenti articoli 10 ed 11. Nella retribuzione globale mensile in atto al momento della risoluzione del rapporto non va computato l'importo degli aumenti dell'indennità di contingenza (scala mobile delle retribuzioni) maturati dall'1/2/77 in poi. La retribuzione mensile, agli effetti dell'indennità di anzianità si ottiene moltiplicando per 14 la retribuzione globale e dividendo il prodotto per 12. Le frazioni di anno saranno computate per dodicesimi: le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni saranno computate come dodicesimo intero. In caso di disaccordo sull'entità dell'indennità di anzianità l'Azienda dovrà intanto corrispondere a richiesta del lavoratore la parte non in contestazione. Dal 1/6/82: La retribuzione annua, utile ai fini del trattamento di fine rapporto, comprende tutte le somme, incluso l'equivalenza delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con l'esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese. In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per infortunio, malattia, gravidanza e puerperio, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto, l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

## DISCIPLINA PARTICOLARE

<b>APPRENDISTATO</b>	dal <b>18/05/2017</b>	al
----------------------	-----------------------	----

Apprendistato Professionalizzante D.Lgs. 167/2011:

- Può riguardare tutte le qualifiche previste nelle categorie superiori al primo livello.

Periodo di prova:

- 3 mesi.

Durata:

- 24 mesi per i livelli 7° e 8°;

- 30 mesi per i livelli 2, 4°, 5° e 6°;

- 36 mesi per il 3° livello;

Il lavoratore apprendista viene inquadrato nel livello di inquadramento corrispondente alla qualifica/profilo professionale da conseguire; la retribuzione attribuita sarà la seguente:

a) primo periodo di apprendistato: 75% della retribuzione contrattuale minima

b) secondo periodo di apprendistato: 85% della retribuzione contrattuale minima prevista dal CCNL per il livello di inquadramento assegnato;

c) 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 classificativo, sono previsti due soli periodi: nel primo periodo sarà riconosciuto l'80% della retribuzione contrattuale minima prevista dal CCNL per il livello di inquadramento assegnato; nel secondo ed ultimo periodo al lavoratore il 90% della suddetta retribuzione.

Al termine del periodo di apprendistato, in caso di mancato esercizio del diritto di recesso di cui al seguente punto 17, al lavoratore viene riconosciuta in misura integrale la retribuzione contrattuale relativa al livello di inquadramento assegnato.

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 di apprendistato sia terminato nei 36 (trentasei) mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano



dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli il cui rapporto di lavoro si sia risolto in corso o al termine del periodo di prova o si sia risolto consensualmente. Si applicano in ogni caso le disposizioni di legge per le assunzioni fino a 10 lavoratori complessivi nei 36 mesi precedenti.

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

#### **CONTRATTO A TERMINE**

dal **03/12/2019**

al

le disposizioni di cui all'art. 19 co.2 del D.Lgs. n. 81/2015 non sono applicabili nei casi di sostituzione di lavoratori assenti nonché nelle ipotesi di cui all'art. 12, comma 3 del presente CCNL.

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.

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.

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.

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. 6/3/1978, n. 218.

Nel caso di sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale, il periodo previsto dall'art. 4, comma 2, D.Lgs. 26/3/2001 n. 151, per l'assunzione anticipata di lavoratori a tempo determinato, può essere elevato sino a due mesi prima dell'inizio del congedo.

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.

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.

#### **PART TIME**

dal **21/07/2017**

al

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

#### **CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE**

dal **03/12/2019**

al

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 31, comma 2, secondo ultimo periodo 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.

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.

A livello aziendale le parti potranno concordare percentuali più elevate rispetto a quella dei commi precedenti.

## TELELAVORO

dal **21/06/2017**

al

Tipologie:

- Telelavoro domiciliare: attività lavorativa svolta presso il domicilio del lavoratore;
- telelavoro da centri o postazioni satellite: attività lavorativa prestata da remoto rispetto alla sede, ovvero presso ambienti destinati al telelavoro e non costituenti unità produttive autonome;
- telelavoro da postazioni individuali: attività lavorativa svolta presso luoghi diversi dalla sede aziendale.

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

Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente CCNL. A tal riguardo, si conferma che per i telelavoratori la sede di lavoro resta quella dove è ubicata la propria unità di appartenenza.

## LAVORO AGILE (SMART WORKING)

dal **03/12/2019**

al

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 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. La materia 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.

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE

### PEGASO

dal **01/01/2002**

al

Quota di iscrizione: - euro 10,33 a carico dell'azienda; - euro 5,16 a carico del lavoratore;  
Contribuzione: - 1,2% della retribuzione annua utile per il calcolo del TFR comprensiva della 13a mensilità a carico dell'azienda; - 1,2% della retribuzione annua utile per il calcolo del TFR comprensiva della 13a mensilità a carico del lavoratore; Prelievo dal TFR: - per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28/4/1993: l'intero accantonamento annuo del TFR; - per i lavoratori con meno di 18 anni di contribuzione al 31/12/1995: 2,10% della retribuzione annua utile per il calcolo del TFR; - per i lavoratori con più di 18 anni di contribuzione al 31/12/1995: 1,60% della retribuzione annua utile per il calcolo del TFR.

## ASSISTENZA COMPLEMENTARE

FASIE

dal **01/07/2020**

al

Le Aziende verseranno al FASIE per i lavoratori iscritti un importo aggiuntivo pro capite in misura fissa pari a € 5,00 per 12 mensilità; dalla medesima data il contributo a carico di ciascun lavoratore e per ogni componente del suo nucleo familiare iscritto aumenta di 12,00 euro annui

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 a 5 euro per 12 mensilità. A decorrere dall'1/7/2020 le aziende verseranno al Fondo di Previdenza complementare negoziale di competenza, ad incremento della misura della contribuzione a carico dell'azienda, un importo aggiuntivo per ciascun iscritto sul parametro medio contrattuale 143,53 per ogni mensilità imponibile come da tabella che segue:

- Dipendenti con anzianità contributiva al 28/4/1993: € 4,30
- Dipendenti con anzianità contributiva successiva al 28/4/1993: € 5,90

## WELFARE CONTRATTUALE

WELFARE  
CONTRATTUALE

dal **01/07/2020**

al

A decorrere dall'1/7/2020 la quota destinata al finanziamento del welfare contrattuale di settore è incrementata di un importo ulteriore pari a 5,00 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 30/6/2020.

Con accordo del 5/6/2020, a completo adempimento dell'obbligo contrattuale sopra richiamato, a decorrere dall'1/7/2020 le aziende verseranno al Fondo di Previdenza complementare negoziale di competenza, ad incremento della misura della contribuzione a carico dell'azienda, un importo aggiuntivo per ciascun iscritto sul parametro medio contrattuale 143,53 per ogni mensilità imponibile come da tabella che segue:

- Dipendenti con anzianità contributiva al 28/4/1993: € 4,30
- Dipendenti con anzianità contributiva successiva al 28/4/1993: € 5,90