

Gas-acqua - Rinnovo del c.c.n.l.

Con l'ipotesi di accordo 14 gennaio 2014 le Parti stipulanti (Anfida, Anigas, Assogas, Confindustria Energia, Federestrattiva, Federutility con Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil) hanno rinnovato il c.c.n.l. per i dipendenti dalle aziende del settore gas-acqua.

L'ipotesi di accordo, che decorre dal 1° gennaio 2013 e scadrà il 31 dicembre 2015, è sottoposta a scioglimento della riserva.

Sulla retribuzione di aprile 2014, in assenza di opposizione del lavoratore, le aziende effettueranno una trattenuta a titolo di quota rinnovo contrattuale, il cui importo sarà indicato dalle OO.SS.

Classificazione del personale

Entro il 31 dicembre 2014 le Parti definiranno un nuovo sistema classificatorio che dovrà unificare l'intera filiera gas-acqua, che entrerà in vigore dal 1° luglio 2015.

Periodo di prova

La malattia, l'infortunio ed i periodi di assenza per gravidanza e puerperio sospendono il periodo di prova per la durata dell'evento morboso, entro il limite del termine del periodo di prova di calendario previsto dal c.c.n.l.

Una tantum

Ai lavoratori in forza alla data di stipula dell'ipotesi di accordo 14 gennaio 2014 ed in servizio alla data di erogazione, spetta un importo forfettario una tantum per l'anno 2013, nei seguenti importi:

Livello	Importi
Q	473,30
8	417,40
7	378,27
6	339,14
5	300,00
4	275,78
3	251,56
2	218,02
1	186,34

L'erogazione avverrà con la prima retribuzione utile successiva allo scioglimento della riserva sull'ipotesi di accordo.

In caso di assunzione nel corso del 2013 e con riguardo ai giorni di assenza non retribuita nel periodo, l'importo è erogato per quattordicesimi in base ai mesi interi di servizio prestato, computando anche le frazioni pari o superiori a 15 giorni.

In caso di passaggio di livello in corso d'anno 2013, l'importo va riferito pro-quota al livello di appartenenza.

In caso di assenza a retribuzione ridotta nell'anno 2013 periodo, l'importo viene corrisposto con la stessa percentuale di riduzione.

Nel caso di prestazioni part-time svolte nel corso dell'anno 2013, l'importo sarà riproporzionato.

L'una tantum è stata quantificata considerando i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti legali e contrattuali ed è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Minimi tabellari

A seguito degli aumenti stabiliti dall'accordo con decorrenza gennaio 2014, gennaio 2015 e luglio 2015) e gli importi dei minimi retributivi sono i seguenti:

Livelli	Importi mensili		
	Dal 1.1.2014	Dal 1.1.2015	Dal 1.7.2015
Q	2.194,67	2.257,76	2.868,82
8	1.935,46	1.991,10	2.590,73
7	1.753,86	1.804,29	2.393,68
6	1.572,25	1.617,46	2.196,41
5	1.391,19	1.431,19	2.000,09
4	1.278,93	1.315,69	1.878,05

3	1.166,66	1.200,19	1.757,03
2	1.010,92	1.039,98	1.588,37
1	864,00	888,84	1.429,09

L'erogazione avverrà con la prima retribuzione utile successiva allo scioglimento della riserva sull'ipotesi di accordo.

L'erogazione della tranche di luglio 2015 avverrà sulla base del nuovo sistema classificatorio (v. supra).

Indennità di contingenza

Dal 1° luglio 2015 è conglobata nei minimi di retribuzione.

Aumenti periodici di anzianità

Dal 31 dicembre 2015 l'istituto degli aumenti periodici di anzianità è abrogato.

La relativa voce retributiva viene congelata in cifra nell'importo individualmente maturato e corrisposto a ciascun lavoratore al 31 dicembre 2015 come elemento ad personam non riassorbibile compreso nella retribuzione individuale, comprensivo dei 24/esimo pro quota maturati al 31 dicembre 2015.

Orario di lavoro

Al fine di omogeneizzare gli orari in azienda, l'orario normale (38 ore e 30 minuti medi settimanali) può essere realizzato attraverso un orario:

- di 38 ore settimanali, con assorbimento dei permessi per ex festività;
- di 39 ore settimanali, con riconoscimento di 24 ore annue di riduzione di orario.

Detti orari possono essere adottati anche nei confronti dei lavoratori in servizio alla data di stipula del c.c.n.l. 1° marzo 2002 (*).

 (*) Ai fini del mantenimento delle condizioni di miglior favore garantite a tali lavoratori dal c.c.n.l., gli verranno pagate, con quote orarie di retribuzione globale non maggiorate e senza riflessi sugli istituti indiretti o differiti, le ore eccedenti su base settimanale oppure gli verranno riconosciute corrispondenti ore annue di riduzione di orario.

Lavoro a turni

Ai soli fini del calcolo delle maggiorazioni per turni, per orario notturno si intende il periodo intercorrente tra le ore 21.00 e le ore 6.00.

Compenso per cessazione di lavoro in turni

I lavoratori addetti al turno che abbiano compiuto i 58 anni di età con almeno 20 anni di lavoro in turno, in caso di assegnazione per decisione aziendale ad attività non richiedenti la turnazione, hanno diritto a conservare il 100% dell'importo medio annuo percepito nell'ultimo anno. Detta percentuale viene riproporzionata in ragione di 1/20 per ogni anno di servizio in turno, nel caso di lavoratori con almeno 58 anni di età e con meno di 20 anni di lavoro in turni.

I lavoratori che abbiano compiuto i 58 anni di età con almeno 20 anni di lavoro in turno ovvero 30 anni di lavoro in turno, possono richiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, di essere utilizzati in attività equivalenti (per quanto riguarda la qualifica) non richiedenti lavoro in turno, conservando il 100% dell'importo medio annuo percepito nell'ultimo anno.

Reperibilità

Dal 1° gennaio 2015 viene introdotta una disciplina unica per il servizio di reperibilità, finora regolato dalle discipline previste dai precedenti cc.cc.nn.l., che da detta data cessano di avere effetto. La seguente disciplina è incumulabile con eventuali trattamenti aziendali in atto.

L'impegno di reperibilità è limitato a 12 giorni/mese di servizio pro capite. Per le giornate eccezionalmente eccedenti il 12° giorno/mese i compensi saranno maggiorati del 15%.

Le attività sono retribuite come lavoro straordinario e per i tempi di andata e ritorno è stabilita forfettariamente un'ora di straordinario.

Qualora il riposo giornaliero risulti inferiore alle 11 ore nelle 24, il lavoratore ha diritto a riposi compensativi fino a concorrenza delle 11 ore, da godere nelle 48 ore successive e ferma restando la maggiorazione per straordinario.

I compensi per reperibilità sono i seguenti:

Decorrenza	FederUtility/Anfida		Anigas	
	Feriale	Sabato non lavorato e festivo	Feriale	Sabato non lavorato e festivo
dal 1° gennaio 2015	20,88	29,04	20,41	27,22
dal 1° gennaio 2016	21,38	29,70	20,91	28,22
dal 1° gennaio 2017	21,88	29,70	21,88	29,22
dal 1° gennaio 2018	21,88	30,50	21,88	30,50

In considerazione delle differenze esistenti sulla base delle discipline precedenti, per le aziende Assogas, Federestrattiva si convengono i seguenti allineamenti:

Decorrenza	Feriale	Festivo
dal 1° gennaio 2015	13,38	20,04

A partire dal 2016, dal 1° gennaio di ogni anno, gli importi si incrementeranno di € 1,00 per il servizio feriale e di € 1,25 per il servizio festivo, fino a raggiungere i valori di € 21,88 ed € 30,50 di cui sopra.

I compensi sono corrisposti mensilmente, sono omnicomprensivi non fanno parte della retribuzione a nessun effetto contrattuale.

La reperibilità può essere richiesta con impegno diversificato ed in sede aziendale possono essere attuate forme di reperibilità oraria, per quote pari ad 1/16esimo (feriale) e di 1/24esimo (sabato e festivi) del compenso di cui sopra, fatto salvo un impegno minimo di 3 ore per la reperibilità in giornata feriale e di 6 ore per la reperibilità in giornata festiva o di sabato non lavorato.

Al personale che opera da remoto, oltre ai suddetti compensi, spetta un compenso aggiuntivo di € 3,00 giornalieri (riproporzionati, in caso di attuazione di reperibilità oraria, in ragione di 1/24esimo per ogni ora), eventualmente assorbito nella retribuzione dovuta per la prestazione eseguita sul luogo di intervento.

Lavoro notturno

Ai fini contrattuali si considera notturno il lavoro eseguito dalle ore 22 alle 6.

Premio di risultato

Viene individuato un premio di produttività, aggiuntivo al premio aziendale di risultato e non consolidabile con esso, nei seguenti importi:

Livello	Importi
Q	378,64
8	333,92
7	302,61
6	271,31
5	240,00
4	220,62
3	201,24
2	174,41
1	149,07

Gli importi sono quantificati considerando in essi i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale e contrattuale e beneficiano della tassazione e contribuzione agevolata.

Apprendistato

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante le aziende che occupano più di 10 dipendenti devono avere mantenuto in servizio con contratto a tempo indeterminato almeno l'82% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 36 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, nonché i contratti risolti consensualmente o durante o al termine del periodo di prova (nelle aziende con meno di 200 dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, le parti possono stabilire una quota di lavoratori comunque non computabili).

Periodo di prova

Il periodo di prova, utile agli effetti della durata del contratto di apprendistato e dell'anzianità di servizio, ha la durata di 3 mesi, riducibili alla metà per gli apprendisti che abbiano frequentato nel corso di precedenti rapporti, corsi di formazione inerenti il profilo professionale da conseguire.

Durata

La durata massima dell'apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi è così fissata:

Livelli	Durata complessiva (mesi)	Primo periodo (mesi)	Secondo periodo (mesi)	Terzo periodo (mesi)
7 e 8	24	12	6	6
4, 5 e 6	30	12	12	6
3	36	12	12	12
2	30	15	15	-

Inquadramento e retribuzione

A far data dall'abolizione degli scatti di anzianità (v. supra), nel primo e secondo periodo (*) all'apprendista sarà riconosciuta un'indennità temporanea di € 20,00 per 12 mensilità, utile ai fini del t.f.r.

(*) Solo nel primo periodo nel caso di qualifica finale al 2° livello.

Attività formativa

La formazione di base e trasversale, erogata tramite offerta formativa pubblica, è pari ad un monte ore annuo complessivo non superiore a 120 ore per il triennio, la formazione tecnico-professionale è erogata dalle aziende per una durata non inferiore a 80 ore medie annue.

L'accordo fornisce i profili formativi e un modello di piano formativo individuale.

Malattia

In caso di malattia l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 3, 6 e 8 mesi, a seconda che la durata del contratto sia pari a 24, 30 o 36 mesi.

Preavviso

Al termine del contratto, le parti potranno recedere con un preavviso di 15 giorni.

Trattamento normativo

In caso di malattia, infortunio, maternità, richiamo alle armi o altra causa di sospensione involontaria superiore a 30 giorni di calendario, calcolati anche per sommatoria di periodi più brevi, il rapporto di apprendistato si sospende e viene prolungato in pari misura il termine finale del contratto.

In caso di passaggio in qualifica, il periodo di apprendistato è computato nell'anzianità di servizio.

Lavoro a termine

Le norme relative alla riassunzione a termine con gli intervalli di legge e quelle sull'assunzione successiva a termine senza soluzione di continuità non si applicano nei seguenti casi:

- sostituzione di lavoratori assenti;
- punte eccezionali di attività, anche con riferimento alle procedure di gara, cui non sia possibile far fronte con le risorse normalmente impiegate;
- altre ipotesi concordate con accordo aziendale.

Oltre alle ipotesi stabilite dalla legge, la contrattazione aziendale può prevedere ulteriori ipotesi di contratti a termine acausali (per i quali non sono richieste le ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive).

Fin dall'assunzione, i lavoratori a termine potranno iscriversi ai fondi di previdenza e di assistenza integrativi.

Contratto di somministrazione

L'assunzione in somministrazione è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Oltre all'ipotesi di contratto non superiore a 12 mesi, ulteriori ipotesi di contratti di somministrazione acausali (per i quali non sono richieste le ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive) sono le seguenti:

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

Contratto di inserimento

A seguito dell'abrogazione dell'istituto, la disciplina contrattuale si applica per i contratti stipulati entro il 31 dicembre 2012.

Previdenza integrativa

Le Parti confermano l'impegno a chiudere il Fondo Gas: qualora non si pervenisse alla sua soppressione, le Parti individueranno entro il 2° semestre del 2015 soluzioni in ordine alla contribuzione verso i fondi di previdenza integrativa di riferimento del settore.