

ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI GAS
A.N.I.G.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE
AZIENDE PRIVATE DEL GAS

M. G. M.
17 10 96
SEDE: PIAZZA...
...
...
...

TESTO UNICO
DELLE DISPOSIZIONI IN VIGORE
AL 4 MAGGIO 1995

INDICE GENERALE

NOTA INTRODUTTIVA	Pag.	11
COSTITUZIONE DELLE PARTI	»	13
PREMESSA POLITICA	»	15
Protocollo sulle relazioni industriali	»	16
Protocollo di attuazione del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626	»	17
Qualità del servizio - Carta dei servizi	»	17
Protocollo sull'orario e sull'occupazione	»	19
Dichiarazione ANIG	»	19

PARTE PRIMA

Art. 1 - APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO	»	21
Art. 2 - PICCOLA DISTRIBUZIONE	»	21
Art. 3 - DURATA DEL CONTRATTO	»	22
Art. 3 bis - PROCEDURA DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO (Protocollo interconfederale 23.7.1993)....	»	23

PARTE SECONDA

SEZIONE PRIMA

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 4 - ASSUNZIONE	»	25
Art. 4.1 - Norme generali	»	25
Art. 4.2 - Precedenza nell'assunzione - Posti vacanti	»	25
Art. 4.3 - Comunicazioni e documenti	»	25

Art. 4.4	- Visite mediche	»	Pag. 26
Art. 4.5	- Donne e minori - Assunzioni obbligatorie	»	26
Art. 5	- LAVORO A TEMPO DETERMINATO	»	26
Art. 6	- LAVORO A TEMPO PARZIALE	»	27
Art. 6 bis	- CONTRATTO ESTERO	»	30
Art. 7	- PERIODO DI PROVA	»	32
Art. 8	- ANZIANITÀ	»	33
Art. 9	- BENEMERENZE NAZIONALI	»	33

SEZIONE SECONDA

QUALIFICHE E MANSIONI

Art. 10	- CLASSIFICAZIONI	»	36
Art. 10.A	- Metodologia	»	36
Art. 10.B	- Aree professionali - LIVELLI DI INQUADRAMENTO	»	38
Art. 10.B.1	- Area professionale 1 "Quadri"	»	38
Art. 10.B.2	- Area professionale 2 "Direttivi"	»	40
Art. 10.B.3	- Area professionale 3 "Coordinamento-Concetto"	»	42
Art. 10.B.4	- Area professionale 4 "Operativi"	»	45
Art. 10.B.5	- Dichiarazione a verbale	»	47
Art. 10.C	- Profili professionali "statici"	»	47
Art. 10.D	- Inquadramento del personale	»	49
Art. 11	- PROTOCOLLO SULLE CLASSIFICAZIONI	»	49
Art. 12	- VENDITORE	»	50
Art. 13	- MUTAMENTO DI MANSIONI - PASSAGGIO DI LIVELLO - PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO	»	52
Art. 14	- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - SVILUPPO PROFESSIONALE - FORMAZIONE PROFESSIONALE	»	53
Art. 15	- INIDONEITÀ SOPRAVVENUTE	»	56
Art. 16	- TRASFERIMENTI	»	56

SEZIONE TERZA

ORARIO DI LAVORO

Art. 17	- ORARIO DI LAVORO	»	58
Art. 17.1	- Regime generale	»	58
Art. 17.2	- Riduzione dell'orario	»	59

SEZIONE QUARTA

PRESTAZIONE DEL LAVORO

Art. 18	- INIZIO E CESSAZIONE DEL LAVORO	Pag. 61
Art. 18.1	- Regime generale	» 61
Art. 18.2	- Lavoro fuori sede	» 61
Art. 18.3	- Successione di turni	» 61
Art. 19	- ASSENZE	» 61
Art. 19.1	- Obbligo di autorizzazione	» 61
Art. 19.2	- Obbligo di avviso preventivo e giustificazione	» 61
Art. 20	- ASSENZE PER MALATTIA E VISITE DI CONTROLLO	» 61
Art. 21	- PERMESSI E CONGEDI	» 62
Art. 22	- STUDENTI LAVORATORI	» 63
Art. 22.1	- In generale	» 63
Art. 22.2	- Permessi per frequenza corsi	» 63
Art. 22.3	- Permessi per esami	» 63

SEZIONE QUINTA

LAVORO STRAORDINARIO FERIALE, FESTIVO E NOTTURNO - LAVORO IN TURNO - REPERIBILITÀ

Art. 23	- LAVORO STRAORDINARIO FERIALE, FESTIVO E NOTTURNO	» 63
Art. 23.1	- Lav. straor.: nozione	» 63
Art. 23.2	- Disposizioni generali	» 64
Art. 23.3	- Feriale: maggiorazioni	» 64
Art. 23.4	- Lav. festivo, notturno: nozione, maggiorazioni e riposi compensativi	» 64
Art. 23.5	- Lav. straor.: base calcolo e concorrenza	» 65
Art. 24	- LAVORO IN TURNO	» 65
Art. 24.1	- Generalità	» 65
Art. 24.2	- Maggiorazione	» 65
Art. 24.3	- Giorni di riposo	» 66
Art. 24.4	- Utilizzo in lavori non in turno	» 67
Art. 24.5	- Assorbimento indennità e tutela per infortuni e malattie professionali	» 67
Art. 24.6	- Avvicendamento	» 67
Art. 25	- REPERIBILITÀ	» 68
Art. 25.1	- Generalità	» 68
Art. 25.2	- Tipi ed orari di reperibilità	» 68
Art. 25.3	- Lavoratori adibiti, riposo settimanale, limite massimo	» 69
Art. 25.4	- Compensi e maggiorazioni	» 69
Art. 25.5	- Rimborso spese telefoniche	» 70

Art. 25.6	- Trattamento più favorevole	Pag. 70
Art. 25.7	- Sistemi tecnologici	» 70

SEZIONE SESTA

FESTIVITÀ E RIPOSI

Art. 26	- GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE	» 71
Art. 26.1	- Giorni festivi	» 71
Art. 26.2	- Permessi compensativi festività sopresse, permessi non goduti, lavoro straordinario	» 71
Art. 26.3	- Semifestività	» 72
Art. 26.4	- Riposo domenicale e riposo compensativo	» 72
Art. 26.5	- Riposo domenicale e riposo compensativo per addetti a turni continui	» 72
Art. 26.6	- Coincidenza giorno festivo con la domenica o col giorno di riposo settimanale, servizio a Pasqua, trattamenti aziendali più favorevoli	» 72
Art. 27	- FERIE ANNUALI	» 73
Art. 27.1	- Regime generale	» 73
Art. 27.2	- Malattia durante le ferie	» 73
Art. 27.3	- Irrinunciabilità: godimento frazionato	» 74
Art. 27.4	- Modalità di calcolo	» 74

SEZIONE SETTIMA

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 28	- ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE E LORO DEFINIZIONE	» 74
Art. 29	- MINIMI DELLA RETRIBUZIONE	» 75
Art. 30	- ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE	» 77
Art. 31	- DETERMINAZIONE DEL VALORE ORARIO E GIORNALIERO DELLA RETRIBUZIONE	» 78
Art. 32	- INDENNITÀ DI CONTINGENZA	» 78
Art. 33	- AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ	» 78
Art. 34	- DOPPIE MENSILITÀ	» 79
Art. 35 e Art. 36	- PREMIO DI PRODUTTIVITÀ (Protocollo d'intesa) ..	» 79
Art. 37	- INDENNITÀ PER MANEGGIO DENARO	» 83
Art. 38	- INDENNITÀ DI GUIDA	» 84
Art. 39	- INDENNITÀ CENTRO MECCANOGRAFICO	» 84
Art. 40	- SOMMINISTRAZIONI IN NATURA	» 84
Art. 40.1	- Indumenti in uso e in dotazione aziendale	» 84
Art. 40.2	- Indumenti di protezione	» 84

Art. 40.3	- Condizioni ad personam, compensi sostitutivi	Pag.	85
Art. 40.4	- Alloggio	»	85
Art. 40.5	- Alloggio: mezzi di trasporto o indennizzo	»	85
Art. 41	- MENSE AZIENDALI	»	85
Art. 42	- TRASFERTE	»	86
Art. 43	- RIMBORSO SPESE PER TESTIMONIANZE	»	87
Art. 44	- INCIDENTI STRADALI	»	87

SEZIONE OTTAVA

CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO

Art. 45	- TRATTAMENTO DI MALATTIA, INFORTUNIO E CONVALESCENZA ..	»	88
Art. 46	- ASSICURAZIONE INFORTUNI	»	89
Art. 47	- TUTELA DELLA MATERNITÀ E MALATTIA IN GRAVIDANZA O PUERPE- RIO	»	90
Art. 48	- SERVIZIO MILITARE	»	90
Art. 48.1	- Chiamata alle armi	»	90
Art. 48.2	- Richiamo alle armi	»	91
Art. 49	- ASPETTATIVA	»	91
Art. 49.1	- Aspettativa per motivi privati	»	91
Art. 49.2	- Aspettativa per cariche pubbliche o sindacali	»	91
Art. 49.3	- Aspettativa per attività lavorativa all'estero	»	91

SEZIONE NONA

NORME DISCIPLINARI

Art. 50	- PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	»	92
Art. 50.1	- Codice disciplinare	»	92
Art. 50.2	- Procedimento	»	95

SEZIONE DECIMA

CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Art. 51	- PREAVVISO	»	96
Art. 51.1	- Periodi di preavviso	»	96
Art. 51.2	- Indennità sostitutiva del preavviso	»	96
Art. 52	- RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER LICENZIAMENTO ..	»	97
Art. 53	- COLLOCAMENTO A RIPOSO PER LIMITI DI ETÀ	»	97
Art. 54	- CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL' AZIENDA	»	97

Art. 55	- PREVIDENZA	Pag. 97
Art. 56	- TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	» 98
Art. 56.1	- Disciplina generale	» 98
Art. 56.2	- Retribuzione annua utile ai fini del calcolo del T.F.R.	» 98
Art. 56.3	- Tempi di corresponsione del T.F.R.	» 99
Art. 56.4	- Anticipazioni sul T.F.R.	» 100
Art. 57	- CERTIFICATO DI LAVORO	» 100

PARTE TERZA

SEZIONE PRIMA

DIRITTI SINDACALI

Art. 58	- RICONOSCIMENTO DEL SINDACATO	» 101
Art. 58 bis	- LIVELLI DI CONTRATTAZIONE	» 101
Art. 59	- LOCALI PER RAPPRESENTANZE SINDACALI	» 102
Art. 60	- TUTELA DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI	» 102
Art. 61	- ASSEMBLEA	» 103
Art. 62	- PERMESSI	» 104
Art. 62.1	- Permessi sindacali	» 104
Art. 62.2	- Permessi per corsi sindacali	» 105
Art. 63	- CONTRIBUTI SINDACALI	» 105
Art. 64	- AFFISSIONE STAMPA SINDACALE	» 106
Art. 65	- RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE	» 106
Art. 66	- DIRITTI DI INFORMAZIONE	» 108
Art. 67	- TUTELA DELLA SALUTE E DELLA INTEGRITÀ FISICA	» 111
Art. 68	- VIDEOTERMINALI	» 112

SEZIONE SECONDA

NORME STRUMENTALI E DI AMMINISTRAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 69	- DISTRIBUZIONE DEI CONTRATTO	» 113
Art. 70	- COMITATO AZIENDALE PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA ..	» 114
Art. 71	- VERTENZE INDIVIDUALI DI LAVORO	» 114

PARTE QUARTA

Art. 72	- NORME AZIENDALI	» 117
Art. 73	- APPALTI	» 117

Art. 74	- INSCINDIBILITÀ DELLE NORME CONTRATTUALI E SOSTITUZIONE DEI PRECEDENTI TRATTAMENTI	»	118
Art. 75	- INVENZIONI DEI DIPENDENTI	»	118
Art. 76	- PARI OPPORTUNITÀ	»	119

PARTE QUINTA
PARTE SOCIALE

Art. 77	- PROVVIDENZE VARIE	»	121
Art. 77.1	- Istruzione figli	»	121
Art. 77.2	- Prestiti	»	121
Art. 77.3	- Attività culturali e ricreative	»	121
Art. 78	- AZIONI SOCIALI	»	122
Art. 78.1	- Volontariato	»	122
Art. 78.2	- Portatori di handicap	»	123
Art. 78.3	- Malattie irreversibili o di lunga durata	»	124
Art. 78.4	- Adozioni e affidamenti	»	124
Art. 78.5	- Tossicodipendenti	»	124
Art. 78.6	- Legge 5.6.1990, n. 135	»	125
Art. 78.7	- Lavoratori stranieri	»	125

ALLEGATO A) Disposizioni relative al trattamento di fine lavoro (artt. 55 e 56):	»	127
--	---	-----

— Legge 6 dicembre 1971, n. 1084	»	129
— Legge 3 marzo 1987, n. 61	»	146
— Legge 30 dicembre 1988, n. 559	»	150
— Decreto Ministeriale 14 maggio 1990	»	151
— Legge 29 maggio 1982, n. 297	»	152
- Accordo 5 maggio 1986 per la retribuzione annua utile ai fini del trattamento di fine rapporto	»	161
- Accordo 14 aprile 1987 sui tempi di corresponsione del trattamento di fine rapporto	»	162
— Accordo 14 aprile 1987 per le anticipazioni sul trattamento di fine rapporto, di cui all'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297	»	163

APPENDICE

I - Accordo 4 maggio 1995 di rinnovo del C.C.N.L.	»	173
II - Accordo 16 maggio 1986 sui "Quadri"	»	207
III - Accordo 3 marzo 1987 tra la CO.N.P.I.GAS e la FULGA	»	210
IV - Protocollo 17 ottobre 1988 sull'E.V.R.	»	212

V - Protocollo d'intesa 17 ottobre 1988 sul Premio di Produttività	Pag. 214
VI - Accordo 14 giugno 1989 su II tranche Premio di Produttività per la Piccola Distribuzione	» 218
VII - Accordo 28 marzo 1990 su Orario di Lavoro, Videoterminali e Reperibilità	» 219
VIII - Accordo 16 novembre 1990 sul Premio di Produttività 1990	» 227
IX - Accordo 27 marzo 1991 sulle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, ex art. 2. Legge 12 giugno 1990, n. 146	» 229
X - Accordo 5 aprile 1991 della Commissione Tecnica Paritetica sulle Classificazioni	» 232
XI - Accordo 9 febbraio 1993 in tema di rilevazione dei consumi	» 233
XII - Protocollo d'intesa 28 giugno 1994 sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie	» 236
XIII - Accordo Interconfederale 3 dicembre 1954 per il trattamento nelle ricorrenze festive coincidenti con la domenica	» 245
XIV - Accordo Interconfederale 20 aprile 1956 sulla computabilità della indennità di mensa	» 246
XV - Protocollo interconfederale 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo	» 248
XVI - Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie	» 265
XVII - Legge 23 ottobre 1960, n. 1369. - Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere e di servizi	» 274
XVIII - Legge 18 aprile 1962, n. 230. - Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato	» 277
XIX - Legge 15 luglio 1966, n. 604. - Norme sui licenziamenti individuali	» 280
XX - Legge 20 maggio 1970, n. 300. - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento	» 284
XXI - Legge 13 maggio 1985, n. 190. - Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi nel testo modificato dalla legge 2 aprile 1986, n. 106	» 299
XXII - Legge 12 giugno 1990, n. 146 - Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di Garanzia dell'attuazione della Legge	» 301
INDICE ANALITICO PER MATERIA	» 311

NOTA INTRODUTTIVA

Il Testo Unico 4 maggio 1995 delle disposizioni che disciplinano, con decorrenza 1° gennaio 1995, il rapporto di lavoro per i dipendenti delle Aziende private del gas, aggiorna il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 25 ottobre 1957, pubblicato per esteso nel Supplemento Ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 197 del 6 agosto 1962, con le modifiche approvate nei successivi accordi di rinnovo 20 novembre 1960, 24 gennaio 1963, 13 maggio 1965, 15 dicembre 1967, 1° febbraio 1970, 19 gennaio 1973, 16 gennaio 1976, 27 ottobre 1978, 26 luglio 1979, 4 gennaio 1983, 12 aprile 1983, 23 aprile 1985, 17 ottobre 1988, 16 luglio 1991 e 4 maggio 1995.

L'ultimo accordo di rinnovo è integralmente riportato nell'Appendice.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
4 MAGGIO 1995 PER I LAVORATORI DIPENDENTI
DALLE AZIENDE PRIVATE DEL GAS**

L'anno 1995, il giorno 4 del mese di maggio, in Roma, presso l'Associazione Nazionale Industriali Gas, in Via Alessandro Torlonia n. 15

t r a

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI GAS (A.N.I.G.), rappresentata dal Presidente Ing. Silvano Valle e dai Signori: Dott. Mario Lorenzo (capo delegazione), Rag. Alessandro Beretta, Dott. Giampiero Giacardi, Rag. Mario Quartini, Sig. Antonio Vender e dalla Delegazione composta dai Signori: Dott. Paolo Canavese, Dott. Giovanni Carnaghi, Ing. Carlo De Grandis, Sig.ra Daniela Francini, Dott. Claudio Ghiglia, Dott. Girolamo Inzerillo, Dott. Gaetano Nibi, Dott. Andrea Pancotti, Dott. Carlo Parisi, P.I. Franco Pianca, Dott. Guido Stratta, Rag. Giovanni Terranova;

la **CONSOCIAZIONE NAZIONALE DELLE PICCOLE INDUSTRIE DEL GAS (CO.N.P.I.GAS)**, rappresentata dai Signori: Dott. Ottaviano Anselmino, Dott. Noè Luigi Formaggia e Rag. Italice Rosotti (*).

e

la **F.N.L.E.-C.G.I.L.**, rappresentata dal Segretario Generale: Andrea Amaro, dai Segretari Nazionali: Paolo Baruzzo, Giacomo Berni, Daniele Cerri, Giuseppe Colella, Sandro Notargiovanni, Ulisse Sadocchi, dai componenti il Dipartimento Aziende Gas-Acqua Dino Dal Molin e Dionigi Zizza e dalla delegazione trattante composta da: Lorenzo Atti-

(*) v. accordo CO.N.P.I.GAS-F.U.L.G.A. del 3.3.1987 il cui testo è riportato in "Appendice".

monelli, Andrea Bettarini, Stefania Bianchi, Giuseppe Bonelli, Oronzo Cilli, Luciano D'Antonio, Mario Di Luca, Luciano Ferrari, Roberto Ferrari, Mario Gallo, Franco Gargiulo, Giuseppe Giampieri, Roberto Maccari, Nazario Mazzotti, Sandro Moretto, Gianni, Maccagno, Delia Nardone, Franco Nisticò, Giuseppe Pagani, Nicola Paletta, Franco Pier Marini, Mario Pilotelli, Maurizio Scandiuzzi, Franco Simeti, Antonio Sucamiele, Emilio Sverzellati, Gabriele Valeri, Valentino Vergas;

la **F.L.E.R.I.C.A.-C.I.S.L.** rappresentata dal Segretario Responsabile del Comparto: Silvio Garbetta, dal Segretario Nazionale di Comparto: Bruno Quadrelli e dai coordinatori di settore: Walter Riva, Piero Agus, Mario Bertone, Ulderico Marzoni, Bruno Cerri, con la partecipazione del Segretario Generale: Arnaldo Mariani, del Segretario Generale Aggiunto: Antonino Scalfaro, dei Segretari Nazionali: Paolo Bicicchi, Mariano Ceccarelli, Natale Mancinelli, Luciano Scapolo, congiuntamente al Comitato Esecutivo Nazionale e ad una delegazione composta dai Signori: Domenico Alagna, Antonello Assogna, Marcello Brillì, Carlo Brusa, Giovanni Bomiarola, Roberto Cecere, Nicola Colaianni, Gaetano Comito, Marcella De Angelis, Vincenzo De Marzo, Luciano Di Chiara, Giorgio Federici, Luciano Foschini, Claudio Franzoi, Lucia Galli, Franco Guido, Mauro Gardella, Antonio Losito, Sergio Manenti, Luca Mecheri, Antonio Maglio, Giuseppe Messineo, Claudio Pattaro, Luciano Rimoldi, Mario Santilli, Giuseppe Tortorella, Roberto Valeri, con l'assistenza del Segretario Generale della CISL Sergio D'Antoni;

la **U.I.L.S.P.-U.I.L.** rappresentata dal Segretario Generale: Giuseppe Augeri, dai Segretari Nazionali: Maria Concetta Alongi, Giuseppe Chiara, Giuseppe Cleri, Raffaele Franciosa, Giorgio Gabrielli, Giancarlo Prati, Anna Sacco e dalla delegazione trattante composta da: Enrico Baldini, Aldo Capuani, Biagio Ciccone, Francesco Ciocari, Sabino De Paola, Mario Gabrielli, Antonella Lanfranco, Massimo Mannarino, Lucia Mameli, Dario Pietrini, Gaetano Scarpati, Giuliano Sciotti, Pietro Segat, Antonio Terreni, Antonio Verzicco, Roberto Zamboni, Marcello Zerbini;

a conclusione delle trattative intercorse è stato sottoscritto il rinnovo del C.C.N.L. 16 luglio 1991, secondo quanto contenuto nell'ipotesi di accordo 29 marzo 1995 e come risulta dal testo seguente.

Premessa politica

L'ANIG e le OO.SS.LL. FNLE - FLERICA - UILSP, quali firmatarie del presente contratto, convengono che il servizio dell'erogazione del gas, il servizio idrico integrato ed altri servizi forniti ed esercitati dalle Società sono da considerarsi di preminente interesse per la collettività e come tali necessitano di una gestione sicura, efficiente ed economica.

Le Parti, nel far proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno del sistema produttivo" del 23 luglio 1993, si danno atto reciprocamente della volontà di impostare la gestione del presente contratto in un'ottica di una sempre maggior partecipazione dei lavoratori al conseguimento degli obiettivi aziendali, al fine di perseguire efficienza, efficacia, qualità del servizio e produttività, che consentano alle imprese associate di mantenere livelli di competitività rispondenti alle esigenze mutevoli del mercato, in linea con adeguate economie di scala a livello europeo, nel rispetto di un corretto rapporto con l'ambiente e con i clienti.

In coerenza con le disposizioni legislative sul riassetto delle autonomie locali, le aziende associate confermano la precisa volontà di muoversi verso la definizione di realtà pluriservizi che, agendo in contesti territoriali omogenei, favoriscano la fornitura di servizi sempre più rispondenti alle attese dei clienti.

In relazione alle recenti normative in materia, le Parti, consapevoli della rilevanza che le risorse idriche assumeranno dal punto di vista sia strategico che economico, convengono di proseguire sulla strada della diversificazione per conseguire la completa integrazione dei settori interessati, attraverso regimi di flessibilità e crescenti livelli di soddisfazione dei clienti.

In tale contesto si auspica che il CCNL costituisca l'elemento unificante per queste tipologie di servizi gestiti da società aderenti alla Confindustria, che oggi si riferiscono ad altre aree contrattuali.

Per quanto concerne gli appalti in essere per attività ricorrenti e non saltuarie, l'ANIG dichiara che le Aziende, anche in relazione alle dimensioni dei singoli esercizi, esprimono l'intendimento ad operare per una oggettiva loro limitazione nel rispetto delle regolamentazioni in atto.

PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti, consapevoli che per rispondere positivamente ai processi di trasformazione sia necessario assumere quale valore politico la scelta di un ruolo attivo dei lavoratori, in rapporto ai problemi di sviluppo, qualità, professionalità, produttività, efficienza ed efficacia del servizio, e che le Aziende confermano la volontà di proseguire sulla via del coinvolgimento dei dipendenti, convengono sulla necessità di sviluppare un processo di innovazione delle Relazioni Industriali attraverso la costituzione di un Osservatorio che procederà altresì a:

1. analisi delle problematiche generali connesse ai processi di trasformazione delle aziende ai sensi della Legge n. 36/1994;
2. esame, in via generale, delle problematiche connesse all'individuazione delle tendenze di sviluppo del settore ed all'evoluzione del mercato europeo.

Le Parti, inoltre, considerato lo scenario anche europeo nel quale gli attori sociali dovranno operare, condividono l'opportunità di favorire un sistema di moderne ed efficaci relazioni industriali, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi del settore e l'analisi dei possibili percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro negli Stati membri.

In tale logica, a fronte di un contesto in evoluzione sempre più rapida ed orientato alla diversificazione delle Aziende in nuovi servizi, saranno sviluppate relazioni tra le Aziende e le OO.SS. dei lavoratori, con lo scopo di armonizzare gli interessi delle parti con le esigenze dei clienti nell'ambito delle rispettive responsabilità e competenze.

Al fine di migliorare la conoscenza dei sistemi normativi - contrattuali in atto nei principali Paesi industrializzati, anche in riferimento alle problematiche connesse alla fase di realizzazione del Mercato Unico Europeo, l'ANIG e le OO.SS.LL. condividono di demandare all'Osservatorio Nazionale la competenza di effettuare analisi comparate sulle seguenti tematiche principali:

- mercato del lavoro e flessibilità normative;
- produttività del lavoro;
- strutture e livello del costo del lavoro e delle retribuzioni di fatto;
- durata della prestazione lavorativa e relativi regimi;
- sistemi di inquadramento;
- problematiche relative all'inserimento dei portatori di handicap nei luoghi di lavoro;
- sicurezza, igiene ambientale e del lavoro;
- innovazioni tecnologiche.

Annualmente verrà prodotta una relazione tecnica-ricognitiva sull'andamento degli aspetti oggetto di rilevazione.

Fermo restando che competono all'ANIG eventuali compiti di segreteria e che l'Osservatorio potrà essere convocato a richiesta di una delle Parti, entro 3 mesi dalla stipula del CCNL, le Parti si incontreranno per definire composizione e modalità di funzionamento dello stesso.

Le Parti, anche in relazione alle risultanze emergenti dal rapporto e dai lavori dell'Osservatorio, nel rispetto delle reciproche autonomie e responsabilità, valuteranno l'avvio di appositi momenti di informazione, consultazione, verifica / contrattazione secondo i livelli di competenza per materia e territorio previsti dalla disciplina contrattuale.

PROTOCOLLO DI ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 19 SETTEMBRE 1994,
N. 626

Al fine di armonizzare la disciplina contrattuale prevista negli artt. 67 -68 -70 del CCNL ANIG del 16.7.1991 con quanto previsto dal D.lgs. 626/94, le aziende associate ANIG e le OO.SS. FNLE - FLERICA - UILSP, convengono di costituire un gruppo di lavoro paritetico per analizzare ruolo, funzioni e prerogative delle funzioni in essa richiamate, con riferimento ai lavori avviati dall'Osservatorio di igiene e sicurezza sul lavoro, Confindustria e CGIL, CISL e UIL, finalizzato all'individuazione di linee comuni per la disciplina delle disposizioni di competenza delle parti sociali contenute nel decreto in parola.

Il gruppo di lavoro dovrà ultimare i lavori entro il 30.9.1995, onde consentire alle Parti, entro il 31.10.1995, la verifica dei risultati raggiunti.

QUALITÀ DEL SERVIZIO - CARTA DEI SERVIZI

Fermo restando che la qualità del servizio significa curare oltreché la sicurezza, la continuità di fornitura del servizio, la qualità tecnica degli impianti e delle prestazioni, anche le modalità con cui la qualità tecnica viene trasferita alla collettività, al fine di perseguire la soddisfazione finale dell'utente per il servizio reso, le Parti firmatarie del contratto convengono che i principi su cui deve essere progressivamente uniformata l'erogazione del servizio possono essere individuati nella trasparenza dell'offerta e della gestione, nell'accessibilità del servizio, nell'orientamento alle esigenze del cittadino-cliente e nell'efficacia ed efficienza del servizio.

A tal fine costituirà momento significativo la realizzazione di specifici interventi finalizzati a migliorare la qualità effettivamente erogata e la relativa percezione da parte della collettività.

Nella consapevolezza che la fornitura di servizi è ad elevata interazione dinamica con i clienti/utenti, in una costante reciproca valutazione

del rapporto contrattuale esistente, le Aziende porranno particolare attenzione alle esigenze emergenti della collettività promuovendo, nelle unità organizzative di un certo rilievo, rilevazioni di mercato finalizzate a cogliere le criticità dei servizi offerti.

Al fine di perseguire la soddisfazione finale del cliente, l'ANIG e le OO.SS.LL., nell'ambito delle reciproche attività ed autonomie, si impegnano ad operare coerentemente per un servizio di alto interesse per la collettività, in una logica di attenzione primaria per i clienti acquisiti e potenziali.

Ciò premesso, la Qualità del servizio presupporrà:

a) la valorizzazione delle attività a valore aggiunto per il cliente interno/esterno;

b) la redistribuzione delle risorse finalizzata al raggiungimento degli obiettivi aziendali di qualità;

c) la realizzazione di forme flessibili di organizzazione del lavoro, coerenti agli obiettivi di qualità e compatibili con una gestione economica, efficace ed efficiente del servizio.

L'evoluzione del sistema Qualità verso una forma di Qualità Totale coinvolgerà tutte le componenti delle Aziende, tutti gli attori sociali, con riferimento primario alle esigenze dei clienti interni/esterni.

La Qualità Totale presupporrà la concreta traduzione delle esigenze dei clienti in requisiti misurabili, da assumersi anche attraverso specifiche Carte dei Servizi, finalizzate a garantire efficienza ed efficacia al servizio pubblico erogato.

In tale ambito a livello ANIG si darà luogo alla costituzione di un Osservatorio tra le Parti con il compito di:

a) conoscere l'andamento dei piani di qualità, dell'applicazione delle Carte dei Servizi, degli obiettivi di qualità raggiunti o disattesi;

b) elaborare proposte circa i criteri, gli strumenti e le metodologie di verifica, relativi alla informazione ai clienti;

c) valutare con le Associazioni dei Consumatori eventuali problematiche del settore inerenti all'applicazione delle Carte dei Servizi;

d) analizzare le esigenze dei clienti esaminandone la conformità con il servizio reso e con i servizi forniti in settori analoghi con particolare riferimento alle tendenze evolutive del sistema di servizi offerti sul territorio.

Le Parti in coerenza con un più avanzato sistema di Relazioni Industriali e nell'ambito delle reciproche attività ed autonomie esamineranno i risultati del monitoraggio e valuteranno congiuntamente l'avvio di appositi momenti di informazione, consultazione e verifica/confronto ai livelli territoriali interessati. Qualora si rendessero anche necessarie eventuali azioni organizzative e di formazione professionale, daranno luogo all'attivazione dei momenti di verifica e confronto contrattualmente previsti.

PROTOCOLLO SULL'ORARIO E SULL'OCCUPAZIONE

Le Parti, considerato che il processo di espansione del metano nel campo energetico ha permesso di determinare effetti positivi sullo sviluppo delle Aziende e sui livelli occupazionali, auspicano che tale processo possa riproporsi per rendere possibile il completamento della metanizzazione del Paese.

Per quanto riguarda le attività diversificate, le Parti sollecitano tutte le Istituzioni preposte a definire gli impegni scaturenti dalla Legge 36/94 e dalla 142/90 ed al rispetto dei tempi indicati dalle stesse, onde consentire alle Aziende del settore ANIG l'impiego ottimale di tutte le potenzialità di sviluppo ed il conseguente utilizzo delle risorse umane.

Le Parti auspicano che il pieno rispetto degli impegni legislativi possa favorire la ripresa degli investimenti e l'apertura di nuove possibilità di intervento attraverso un corretto rapporto costi/ricavi.

Pertanto, alla luce della precaria situazione generale che condiziona lo sviluppo del settore, le Parti convengono sull'esigenza di analizzare e valutare attentamente gli effetti che si potranno determinare sull'organizzazione del lavoro, sulle strutture organizzative e sui livelli qualitativi e quantitativi dell'occupazione, qualora il ritardo della ripresa produttiva lo richieda.

Fatto salvo quanto già previsto dagli artt. 14 e 17 del CCNL, le Parti ritengono necessario affidare ad una specifica Commissione costituita nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di cui alla Premessa Politica, il compito di individuare possibili soluzioni in merito ai problemi scaturenti dai processi e dagli effetti che riorganizzazioni e ristrutturazioni determinano sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.

La Commissione, tramite l'Osservatorio Nazionale di cui sopra e sulla base delle proprie analisi e valutazioni, potrà predisporre proposte per il controllo degli orari di fatto e per sperimentazioni di regimi di orario tendenti a rispondere alla esigenza di mantenere e sviluppare i livelli occupazionali congiuntamente al raggiungimento di una migliore efficienza ed economicità.

Su tali proposte, le Parti potranno attivare ai livelli territoriali competenti gli specifici momenti di informazione, consultazione, verifica o contrattazione.

DICHIARAZIONE ANIG

L'ANIG, nell'affrontare gli impegni economici derivanti dal rinnovo contrattuale, ha tenuto conto anche del riequilibrio dell'attuale aliquota contributiva — a totale carico dell'Azienda — per il finanziamento del Fondo di Previdenza integrativo per i dipendenti del settore

privato del gas, che incide attualmente sul costo del lavoro di circa 2 punti superiori all'effettivo fabbisogno del Fondo stesso.

Come peraltro previsto dalla Legge n. 61/87 e già richiesto fin dal 1992 e successive, l'ANIG solleciterà ulteriormente il Ministero del Lavoro affinché emetta il Decreto di riduzione della misura dell'attuale contributo, oggi fissato nel 4%.

Quanto sopra permetterà di riportare gli incrementi del costo del lavoro del settore nei limiti dei tetti di inflazione programmati dal Governo così come previsto dall'Accordo interconfederale del 23.7.93.

PARTE PRIMA

Art. 1. - APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo disciplina i rapporti di lavoro fra:

a) le Aziende che, per atto di concessione amministrativa, distribuiscono gas e tutti i loro dipendenti;

b) le Aziende, di cui alla lettera a) del presente articolo, le quali esercitino anche attività inerenti al ciclo idrico o altri servizi a rete (quali ad es.: teleriscaldamento e cogenerazione) ed i loro dipendenti.

Il contratto non si applica ai dipendenti delle Aziende appartenenti alla categoria dei dirigenti.

Art. 2. - PICCOLA DISTRIBUZIONE

Le Parti, nel recepire la validità degli accordi già stipulati, aventi per oggetto la Piccola Distribuzione, ribadiscono la comune volontà di costruire un complesso contrattuale che favorisca l'aggregazione in un unico contratto di tutte le aziende che distribuiscono gas per atto di concessione amministrativa.

Ciò premesso, convengono che, in deroga a quanto previsto nei corrispondenti articoli del presente contratto, nei confronti del personale addetto ai piccoli esercizi (*), si faccia rinvio alle relative norme legislative in materia di appalti, mobilità, diritti di informazione e diritti sindacali.

Fermo restando quanto sopra, nonché quanto contenuto negli accordi già stipulati, nel corso della vigenza del contratto si provvederà:

— a definire i relativi testi contrattuali da inserire nel CCNL in occasione del prossimo rinnovo;

a considerare nell'ottica sopra descritta l'ingresso di nuove Aziende;

(*) Di cui agli accordi sottoscritti in materia.

— ad operare per una progressiva salvaguardia delle peculiarità di tutti i piccoli esercizi.

Le normative degli accordi recepiti fanno riferimento al campo di applicazione della Legge 300/1970, sia per l'individuazione del piccolo esercizio che per la normativa di cui alla parte terza del CCNL; la tutela dei diritti sindacali dei lavoratori interessati sarà assicurata dalle competenti strutture sindacali territoriali.

Relativamente all'istituto della reperibilità le Parti convengono che le deroghe alla normativa contrattuale dovranno essere limitate alle oggettive esigenze connesse alla dimensione organizzativa dell'esercizio.

In sede di stipula del presente contratto, le Parti hanno convenuto che gli aspetti relativi a:

— relazioni industriali, diritti di informazione e livelli di contrattazione;

— premio di Produttività 1996, da erogare nel 1997 e Premio di Produttività 1997, da erogare nel 1998, subordinatamente alla condizione congiunta di cui all'Accordo 18 giugno 1989 (riportato in «Appendice» al presente CCNL);

— istituzione, laddove oggettivamente possibile, del «sistema dei tickets» in luogo dell'indennità sostitutiva di mensa attualmente corrisposta;

verranno esaminati e definiti in sede CO.N.P.I.GAS e/o ANIG.

A tale scopo le Parti si incontreranno entro e non oltre il 30 giugno 1995.

Art. 3. - DURATA DEL CONTRATTO

In applicazione di quanto disposto dal Protocollo interconfederale 23 luglio 1993, il presente contratto avrà durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Pertanto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1995 al 31 dicembre 1998 per la parte normativa; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 1996.

Il secondo biennio della parte economica, fatte salve le specifiche decorrenze dei singoli istituti, decorrerà dal 1° gennaio 1997.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al secondo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A.R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

**Art. 3 bis. - PROCEDURA DI RINNOVO DEL CONTRATTO
COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**
(Protocollo interconfederale 23.7.1993) (*)

Le OO.SS. dei lavoratori stipulanti si impegnano a presentare all'ANIG la piattaforma rivendicativa in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del CCNL.

L'ANIG darà riscontro entro 20 giorni dalla presentazione della piattaforma.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette, in quanto tale periodo costituirà momento attivo di confronto per la soluzione delle tematiche trattate.

Dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto ovvero dopo tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme se successiva alla scadenza, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione denominato «indennità di vacanza contrattuale» secondo le modalità ed i criteri specificatamente previsti nel Protocollo interconfederale 23 luglio 1993.

La violazione di quanto previsto al terzo comma comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale.

(*) Il testo del Protocollo è riportato in «Appendice».

PARTE SECONDA

SEZIONE PRIMA

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 4 - ASSUNZIONE

1. La scelta e l'assunzione del personale vengono effettuate dalle Aziende in conformità delle norme di legge e contrattuali.
2. Nelle assunzioni verrà data la precedenza, a parità di merito e di requisiti, ai figli dei dipendenti deceduti, collocati a riposo o in servizio.

Qualora si presentassero nell'Azienda vacanze di posto e questo non dovesse essere soppresso e qualora nell'Azienda vi fosse l'elemento idoneo per qualità e capacità a ricoprirlo, questi avrà la precedenza.

3. L'Azienda comunicherà l'assunzione all'interessato con lettera nella quale risulteranno:
 - la data di assunzione;
 - la categoria alla quale il lavoratore viene assegnato, nonché le mansioni cui normalmente deve attendere in relazione all'art. 11;
 - il trattamento economico iniziale;
 - la durata del periodo di prova;
 - la sede di lavoro.

Prima di essere assunto il lavoratore dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

- documento di identificazione personale;
- certificato di nascita;
- numero di codice fiscale;
- libretto di lavoro;

- certificato penale di data non anteriore a 3 mesi;
- libretto e tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie (in quanto ne sia già in possesso);
- certificato degli studi eventualmente compiuti e gli altri documenti che fossero opportuni in relazione alle mansioni da affidare.

Il dipendente dovrà inoltre comunicare il proprio domicilio, l'indirizzo di residenza e le successive variazioni dello stesso.

4. L'Azienda sottoporrà l'aspirante a visita medica preventiva per accertarsi della sua costituzione fisica, della idoneità specifica al lavoro per il quale dovrebbe essere assunto, presso enti ed istituti specializzati.
5. Per l'assunzione delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge. In nessun caso donne e fanciulli potranno essere adibiti a lavori che pregiudichino il loro sano e completo sviluppo fisico.

Art. 5 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Ai sensi dell'art. 23 della legge 28.2.1987 n.56 e successive leggi in materia, oltre ai casi attualmente già previsti dalla legge 18 aprile 1962, n. 230 (*) è consentita l'assunzione con contratto a tempo determinato nelle sottoindicate ipotesi, fatto salvo quanto previsto all'Art. 14 in materia di informazione e confronti con le R.S.U.:

a) necessità aziendali di ricoprire temporaneamente posti derivanti dall'avvio di nuove attività o tecnologie, anche al fine di non incrementare il lavoro straordinario;

b) assenze per aspettativa a norma di legge o concessa in relazione alle fattispecie disciplinate dagli artt. 49, 1° comma, e 77.1, 4, 5, 6 del presente contratto;

c) necessità aziendali di ricoprire temporaneamente posti derivanti dalla trasferta del titolare della posizione, in territorio nazionale o estero, previa informazione alla R.S.U.;

d) necessità aziendali di ricoprire temporaneamente posti derivanti dall'esecuzione di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo.

Il personale assunto con contratto a termine fuori dei casi previsti dalla legge 230/1962 non può superare il limite del 3% (arrotondato

(*) Il testo della legge 18 aprile 1962, n. 230 è riportato in «Appendice».

all'unità) del personale in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo sindacale locale, ed in funzione delle specifiche esigenze aziendali potranno essere individuate nuove ipotesi di attività che, senza modificare la normale organizzazione del lavoro, presentano tuttavia carattere di eccezionalità rispetto al normale ciclo di attività aziendali o sono comunque legate a particolari circostanze che non consentono la protrazione delle stesse in altro periodo dell'anno.

Art. 6 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le Parti, nel sottolineare che l'assunzione di nuovi servizi e l'ulteriore valorizzazione del sistema qualità determinano la necessità di attuare una maggiore flessibilità della forza lavoro, riconoscono che il lavoro a tempo parziale può costituire un valido strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione lavorativa tale da rispondere alle esigenze organizzative aziendali e di qualità della vita dei lavoratori nonché contribuire alla creazione di nuove opportunità di lavoro.

Ove si realizzino modifiche degli equilibri organizzativi, le Aziende daranno corso a momenti di informazione e confronto come previsto dall'Art. 14.

Per rapporto di lavoro a tempo parziale si intende quello che, per accordo volontario fra lavoratore ed Azienda, viene prestato non saltuariamente, durante una parte del giorno o della settimana o dell'anno, per una durata complessiva minore della durata normale del lavoro stabilita dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere ammesso di massima per tutte le categorie dei lavoratori.

Le assunzioni dei lavoratori a tempo parziale vengono effettuate secondo le norme vigenti per i lavoratori a tempo pieno.

A) Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa

Le domande del personale in servizio che intende richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro dovranno pervenire, almeno tre mesi prima della data richiesta all'Azienda, la quale valuterà le richieste presentate sulla base delle seguenti priorità:

- 1) lavoratori e lavoratrici con figli di età inferiore ai 3 anni;
- 2) lavoratori e lavoratrici studenti di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

3) lavoratori e lavoratrici con particolari carichi familiari e/o motivazioni di carattere personale o familiare.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, che decorrerà comunque dal primo giorno del mese, potrà avere durata illimitata e non potrà essere utilizzato per periodi inferiori ad un anno.

In casi particolari potrà essere concesso per un periodo non inferiore ai sei mesi.

Nella domanda di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale gli interessati potranno indicare la data desiderata per il ripristino del lavoro a tempo pieno.

Ove ciò non sia indicato, il ripristino dovrà essere successivamente richiesto con un anticipo minimo di tre mesi rispetto alla data in cui si intenda ritornare alla prestazione a tempo pieno e decorrerà, compatibilmente con le esigenze organizzative, dal primo giorno del mese richiesto.

Qualora il lavoratore richieda il ripristino del lavoro a tempo pieno in data diversa da quella indicata originariamente, l'Azienda, sempre compatibilmente con le esigenze organizzative, si riserva di dare corso alla richiesta.

La concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere compatibile con le esigenze di servizio (ad esempio: eccessivo numero di richieste in una stessa unità, particolari professionalità con ruoli direttivi su altro personale, etc.).

Restano comunque esclusi dal ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale i seguenti lavoratori:

- personale turnista;
- personale che opera in squadra.

In caso di trasformazione di rapporto di lavoro a tempo parziale ed in caso di ripristino a tempo pieno, il lavoratore sarà assegnato di norma alla stessa unità produttiva con mansioni equivalenti.

B) Assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

L'Azienda potrà dar luogo ad assunzioni di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale.

La domanda da parte del lavoratore volta a trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno potrà essere presentata 3 mesi prima della scadenza di un triennio compiuto dalla data di assunzione: l'accoglimento della stessa sarà valutato dall'Azienda, informata la R.S.U., sulla base delle esigenze di servizio.

Qualora l'Azienda intenda procedere all'assunzione di lavoratori a tempo pieno, i prestatori di lavoro a tempo parziale potranno presentare domanda di trasformazione del rapporto senza il rispetto del termine di cui sopra.

C) *Trattamento economico e normativo*

Il contratto di lavoro a tempo parziale dovrà essere stipulato in forma scritta e dovrà indicare la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, nonché le mansioni.

L'orario di lavoro è distribuito, sulla base delle esigenze tecnico-organizzative dell'unità di appartenenza, secondo una delle seguenti modalità:

a) orario ridotto rispetto al normale orario giornaliero a 4 o 5 ore/giorno, senza soluzione di continuità;

b) orario ridotto rispetto al normale orario annuale realizzato attraverso giornate/settimane/mesi interi di prestazione alternati a giornate/settimane/mesi di non prestazione.

La modulazione dell'orario di lavoro potrà essere realizzata, nel rispetto dei criteri di cui alle lettere a) e b), salvo il disposto dell'art. 58 bis, lettera b) e dell'art. 17 in materia di orario di lavoro anche attraverso la collocazione della prestazione lavorativa in fasce orarie o giorni differenti da quelle dei lavoratori a tempo pieno.

Il trattamento economico e normativo durante il periodo di lavoro a tempo parziale sarà così regolato:

— *istituti a contenuto economico:*

proporzionalità della retribuzione alla durata della prestazione. Tale criterio sarà applicato, pertanto, a tutte le voci della retribuzione con esclusione di quelle non rapportate alla durata della prestazione;

— *istituti a contenuto giuridico-normativo:*

in genere, parità di trattamento rispetto al lavoro a tempo pieno. In particolare:

1) Ferie - permessi retribuiti

Il lavoratore a part time ha diritto alle ferie ed ai permessi retribuiti secondo i termini sottoindicati:

— *PART TIME ORIZZONTALE*: la spettanza di ferie e dei permessi retribuiti come previsto dal CCNL;

— *PART TIME VERTICALE*: la spettanza di ferie e di permessi retribuiti è rapportata proporzionalmente alla prestazione concordata.

2) Inquadramento

Ai fini dei passaggi automatici di livello e dei criteri di ammissione al sistema di accertamento per i passaggi di livello, i periodi di lavoro a tempo parziale sono computati in proporzione alla ridotta durata della

prestazione: i relativi parametri temporali sono, pertanto, prolungati in misura corrispondente.

3) Aumenti periodici di anzianità

L'importo dello scatto di anzianità sarà determinato sulla base delle previsioni di cui all'art. 33 CCNL.

La corresponsione dell'importo maturato sarà adeguatamente riproporzionata in relazione alla durata della prestazione effettiva.

4) Prestazioni straordinarie

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non dovrà essere richiesta la prestazione straordinaria.

5) Addestramento

Anche nei confronti del personale con prestazioni di lavoro a tempo parziale l'addestramento troverà completa attuazione, non subendo quindi riduzioni in funzione della parziale attività lavorativa.

In particolare, l'aggiornamento sul lavoro dovrà essere fornito nella sua interezza, il che potrà rendere necessario, se del caso, procedere occasionalmente allo spostamento dell'orario osservato da quei lavoratori che, altrimenti, in virtù dell'orario seguito normalmente, non potrebbero usufruire del citato intervento formativo.

Per quanto non espressamente contenuto nella presente regolamentazione si applicano, per quanto compatibili, le norme previste per i lavoratori a tempo pieno nonché quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le Parti concordano di correlare i regolamenti del presente istituto alle modifiche e/o integrazioni, che il legislatore e/o Enti previdenziali, assistenziali dovessero apportare all'attuale normativa.

Art. 6 Bis - CONTRATTO ESTERO

Le Parti convengono di predisporre la presente disciplina al fine di regolamentare l'impiego delle risorse umane destinate a prestare la propria attività lavorativa al di fuori del territorio nazionale come segue.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente articolo si applica ai dipendenti inviati a prestare la propria attività lavorativa all'estero per periodi continuativi superiori a 183 giorni.

Il rapporto di lavoro (di seguito denominato contratto estero) è disciplinato da un contratto individuale, rimanendo conseguentemente sospesa l'applicazione del vigente CCNL.

2. TRATTAMENTO NORMATIVO

— *Durata*: il contratto estero è a tempo determinato ed è prorogabile previo consenso delle Parti.

— *Orario di lavoro*: verrà osservato l'orario di lavoro richiesto nella sede locale e le eventuali maggiori prestazioni rispetto alle previsioni del CCNL ANIG vigente (over time) saranno compensate da trattamenti aggiuntivi forfettizzati.

— *Riposo settimanale*: è previsto un giorno di riposo settimanale.

— *Festività*: sono riconosciute le festività della sede estera, fermo restando il limite minimo delle festività riconosciute dalla legislazione italiana.

— *Ferie*: la spettanza annuale non potrà essere inferiore a quella prevista dal CCNL ANIG vigente.

— *Rientri*: nel corso della permanenza all'estero sono previsti rientri per la fruizione del periodo di ferie, per comprovati motivi organizzativi e per gravissimi e comprovati motivi familiari.

Alla scadenza naturale del contratto il dipendente ha diritto a riprendere servizio presso una sede di lavoro italiana della Società di appartenenza, concordabile nella fase di definizione del contratto individuale.

— *Anzianità*: il periodo di servizio prestato all'estero è riconosciuto utile a tutti gli effetti.

3. TRATTAMENTO PREVIDENZIALE ED ASSISTENZIALE

Ferma restando l'applicazione della legislazione vigente in materia e degli accordi internazionali di sicurezza sociale, relativa ai Paesi CEE ed extra Comunitari, viene garantita:

a) la conservazione dell'iscrizione al Fondo di Previdenza di cui alla Legge 6 dicembre 1971, n. 1084 e successive modifiche;

b) la copertura assicurativa sanitaria ed anti infortunistica integrativa (professionale, extra professionale, rischio volo), attraverso polizze stipulate con Compagnie Assicuratrici di primaria importanza.

4. TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento retributivo complessivo, per la durata dell'effettiva prestazione all'estero, non sarà inferiore a quello individuale spettante ai sensi del CCNL ANIG vigente e sarà costituito dai seguenti elementi:

a) retribuzione base relativa all'intera durata del contratto estero e commisurata alla retribuzione di fatto lorda spettante al momento della stipula dello stesso;

b) indennità soggiorno estero composta dalle seguenti voci:

1) disagio - differenziata per Paese estero ed inquadramento;

2) costo vita (vitto e alloggio) - differenziata per Paese estero. Tale voce potrà non essere contemplata o adeguatamente riproporzionata in ragione delle condizioni di soggiorno della località di destinazione.

c) trattamento forfettario a fronte dell'«over time»:

— è corrisposto in ragione dell'eccedenza dell'orario di lavoro della sede estera rispetto a quello stabilito dalla normativa del CCNL ANIG vigente.

5. TUTELA SINDACALE

Il lavoratore potrà usufruire della assistenza della Rappresentanza Sindacale cui conferisca mandato sia nella fase che precede la stipula del contratto estero sia nel momento del rientro in Italia.

Art. 7 - PERIODO DI PROVA

Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova.

Il periodo di prova è fissato in tre mesi effettivi di servizio per tutti i lavoratori ad eccezione di quelli delle aree professionali Quadri e Direttivi per i quali il periodo è determinato in 6 mesi.

Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.

La retribuzione da corrispondere al lavoratore durante il periodo di prova, non può essere inferiore di quella contrattualmente prevista per la categoria per la quale è assunto.

La risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova può avvenire in qualsiasi momento senza preavviso. Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenisse dopo il primo mese, sarà

corrisposta la retribuzione fino alla metà o sino alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso. Il lavoratore avrà diritto al pagamento dei ratei di ferie e delle mensilità aggiuntive, ove la permanenza in servizio sia superiore a 15 giorni.

Il periodo di prova scaduto senza che sia intervenuta la disdetta o seguito da conferma, viene computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

Le norme relative alla previdenza di settore, integrative di quelle della Assicurazione Obbligatoria Invalidità e Vecchiaia, restano sospese per tutto il periodo di prova e troveranno applicazione, in caso di conferma, con decorrenza dalla data di assunzione.

Il lavoratore assunto dall'Azienda a norma dell'art. 5 e che sia passato effettivo senza soluzione di continuità non dovrà sottostare ad alcun periodo di prova e la sua anzianità di servizio decorrerà ad ogni effetto dalla data di assunzione a termine.

Art. 8 - ANZIANITÀ

L'anzianità del lavoratore passato effettivo ha decorrenza a tutti gli effetti, dalla data di assunzione in prova.

Nel computo dell'anzianità le frazioni di anno si conteggiano in dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

Art. 9 - BENEMERENZE NAZIONALI

1) La richiesta per ottenere i benefici previsti dal presente articolo, deve essere presentata dal lavoratore di nuova assunzione all'Azienda, a pena di decadenza, entro sei mesi dal suo passaggio ad effettivo.

2) Ai lavoratori che abbiano prestato servizio militare in reparti combattenti in zona di operazioni nella guerra 1940-1945 (compresi in questa i partigiani combattenti) verrà riconosciuta una anzianità convenzionale agli effetti degli aumenti di anzianità e del preavviso, nella seguente misura:

a) per coloro che hanno prestato servizio complessivamente per almeno 6 mesi in reparti combattenti in zona di operazioni in qualità di militari o assimilati, il tempo trascorso nei reparti suddetti è computato in aumento alla anzianità. Le frazioni di anno inferiori a mesi 6 vengono calcolate per difetto, quelle superiori a 6 mesi per eccesso;

b) il tempo trascorso lontano dai reparti combattenti per ferite o malattie contratte a causa di servizio o per prigionia non dipendente da

circostanze imputabili all'interessato, si considera come passato presso i reparti suddetti;

c) a favore dei mutilati e degli invalidi di guerra ascritti alle prime sei categorie sarà computato come servizio prestato nei reparti combattenti quello decorso dalla data della mutilazione o della invalidità che determinarono l'allontanamento dai reparti medesimi alla data dell'armistizio;

d) sono inoltre dovute:

— una maggiore anzianità convenzionale di servizio di due anni per coloro che siano decorati al valore ovvero siano mutilati od invalidi ascritti alle prime sei categorie;

— una maggiore anzianità convenzionale di un anno per coloro che abbiano ottenuto la croce al merito di guerra od abbiano riportato ferite, ovvero siano mutilati od invalidi di guerra ascritti alle ultime quattro categorie.

Le anzianità di cui alle suddette lettere *a)*, *b)*, *c)* e *d)* sono cumulabili fra loro. Non sono cumulabili fra loro quelle di cui ai due punti della lettera *d)*.

3) Le anzianità convenzionali di cui sopra non sono in alcun modo computabili agli effetti del trattamento di fine lavoro di cui alle norme del trattamento di previdenza.

Peraltro ai lavoratori cui si applicano le norme di cui al presente articolo sarà corrisposta all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro una speciale indennità pari all'importo di 22 giorni dell'ultima retribuzione di fatto mensile per ogni anno di anzianità convenzionale riconosciuta.

4) I lavoratori che abbiano goduto presso altre Aziende o Amministrazione pubblica, precedentemente all'assunzione, di concessioni per i titoli di cui sopra, sono esclusi dai benefici di cui al presente articolo.

5) La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata:

a) dallo stato di servizio o dal foglio matricolare annotato delle benemerienze di guerra, rilasciato dall'Autorità Militare, nonché da una dichiarazione integrativa di cui alla circolare n. 003500/1 in data 26 maggio 1942 dello Stato Maggiore dell'Esercito per la guerra 1940-1945;

b) per i partigiani combattenti da un documento rilasciato dalla competente autorità;

c) per i reduci dalla prigionia da una dichiarazione della competente Autorità Militare comprovante tale qualità, munita della annotazione che nulla risulta a loro carico nei riguardi del comportamento da essi tenuto all'atto della cattura e durante il periodo di prigionia;

d) per i reduci dalla deportazione, la qualità dovrà risultare da attestazione del Prefetto della provincia in cui l'interessato risiede;

e) per gli invalidi della guerra 1940-1945, la qualifica di invalido e la relativa categoria dovranno risultare da un certificato rilasciato dal Ministero del Tesoro - Direzione Generale delle Pensioni di guerra;

f) comunque da tutti quei documenti che siano ritenuti necessari per meglio dimostrare il passato militare del richiedente.

6) Qualora i riconoscimenti ufficiali dei casi previsti al punto 2) intervengano in pendenza del rapporto di lavoro, la richiesta per ottenere i relativi benefici deve essere presentata entro il termine di decadenza di sei mesi dalla data di ricezione del documento ufficiale di riconoscimento.

In ogni caso la decorrenza dell'attribuzione delle anzianità convenzionali ai fini indicati nel presente articolo, coinciderà con la data della richiesta in tal senso, purché provvista della idonea documentazione indicata al punto 5), presentata dal lavoratore.

7) Ai mutilati ed invalidi del lavoro ed ai mutilati ed invalidi civili per causa di guerra verranno riconosciuti gli stessi benefici concessi ai mutilati ed invalidi di guerra.

Per il riconoscimento ai mutilati ed invalidi del lavoro ed ai mutilati ed invalidi civili per causa di guerra, degli stessi benefici previsti dal presente articolo in favore dei mutilati ed invalidi di guerra, ciascun mutilato ed invalido del lavoro e ciascun mutilato ed invalido civile per causa di guerra che ne abbia diritto, dovrà essere considerato facente parte della stessa categoria in cui sarebbe stato classificato un mutilato od invalido di guerra con pari lesioni o infermità, sulla base della tabella A) allegata alla legge 10 agosto 1950, n. 648.

Nei casi dubbi o di divergenza per l'assegnazione ad una delle categorie previste per i mutilati di guerra, l'assegnazione verrà fatta dalla competente Commissione medica militare cui spetta stabilire la classificazione in categoria dei mutilati ed invalidi di guerra su presentazione dell'accertamento medico fatto dall'I.N.A.I.L.

I mutilati ed invalidi del lavoro che diverranno tali per menomazioni fisiche subite in pendenza del rapporto con l'Azienda, dovranno, ai fini dei benefici previsti da questo paragrafo, presentare richiesta documentata, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di riconoscimento dell'I.N.A.I.L.

I termini previsti dal comma precedente vengono applicati anche ai nuovi assunti.

8) Il trattamento di cui al presente articolo assorbe e sostituisce qualsiasi altro trattamento che sia stato fino ad oggi praticato dalle Aziende private del gas.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per stabilire il diritto all'applicazione dei benefici convenuti nel presente articolo, le Aziende si atterranno al contenuto del Decreto 8 luglio 1941, n. 868, 4 marzo 1948, n. 137 e circolare del Ministero della Guerra n. 755 pubblicata sul giornale militare ufficiale «dispensa 60° del 29 ottobre 1942».

SEZIONE SECONDA

QUALIFICHE E MANSIONI

Art. 10 - CLASSIFICAZIONI

In relazione alle mutate situazioni socio-economiche ed organizzative, alle prospettive di futura integrazione europea, al più elevato grado di scolarità dei lavoratori, ai maggiori scambi tra ambiente interno ed esterno alle aziende ed in coerenza alle esigenze di realizzare regimi di flessibilità e polivalenza finalizzati alla integrazione di servizi diversificati ed allo sviluppo professionale, le Parti hanno inteso definire un nuovo sistema classificatorio del personale.

Tale sistema è finalizzato a contribuire al miglioramento ed allo sviluppo della produttività del settore, attraverso una coerente valorizzazione delle professionalità delle risorse umane operanti in tale area contrattuale e tenuto conto dell'evoluzione nella organizzazione del lavoro delle Aziende.

A) *METODOLOGIA*

Il nuovo sistema classificatorio, frutto del lavoro della Commissione tecnica paritetica prevista dall'art. 10 del CCNL ANIG 17.10.88, è basato su una metodologia per la misurazione delle professionalità incentrata su:

1. *Profili professionali campione* definiti come descrizione delle attività ottenute dall'aggregazione di più unità elementari, che costituiscono elemento minimo del sistema aziendale, così come stabilito nei lavori della Commissione di cui sopra.

Ogni profilo professionale è caratterizzato da criteri oggettivi che, oltre a definire l'esperienza ed il livello di conoscenze di base necessari, consentono di individuare l'ambito di competenza in termini di autonomia, responsabilità e complessità interna ed esterna.

2. *Valutazione oggettiva dei profili professionali* mediante i seguenti «criteri oggettivi»:

- *Esperienza:*
individua il tempo necessario per acquisire l'esperienza richiesta dalla posizione, l'ampiezza e la differenziazione delle attività gestite.
- *Conoscenze di base:*
indica il livello di istruzione di base, con riferimento al sistema scolastico vigente, necessario a ricoprire la posizione considerata. Il grado di scolarità non costituisce elemento necessario per l'assegnazione della posizione ai lavoratori che abbiano maturato conoscenze equivalenti.
- *Autonomia:*
riferita all' arco temporale di autonomia dal controllo della posizione superiore e ai vincoli procedurali e metodologici con cui la posizione considerata opera.
- *Responsabilità:*
descritta in modo diversificato in relazione all'ambito preciso di responsabilità per ogni profilo professionale, riferendosi prevalentemente alla discrezionalità propositiva, decisionale e al coordinamento delle risorse umane.
- *Complessità interna ed esterna:*
determinata in funzione del contesto esterno ed interno in cui vengono svolte le attività. Il contesto esterno fa riferimento alle dimensioni della realtà distributiva, mentre il contesto interno è relativo al grado di discrezionalità nell'interpretazione di norme e/o al grado di influenza temporale nelle attività di programmazione e controllo.

Si rinvia al verbale del 5.4.91, che costituisce parte integrante del presente articolo, per quanto attiene alla puntuale graduazione dei criteri oggettivi sopra descritti (*).

Premesso quanto sopra, le Parti hanno definito il seguente sistema classificatorio costituito da 4 AREE PROFESSIONALI, 15 LIVELLI DI INQUADRAMENTO e 125 PROFILI CAMPIONE riportati nell'allegato A) del presente contratto.

Eventuali nuovi profili campione, conseguenti a significative innovazioni tecnologiche o a nuove aree di business, verranno definiti a livello nazionale.

(*) Il testo del verbale del 5.4.1991 è riportato in «Appendice».

B) AREE PROFESSIONALI - LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Le aree professionali, nell'ambito del sistema classificatorio, individuano contenuti professionali omogenei in relazione al contesto interno/esterno, alla responsabilità, alla autonomia, alla preparazione richiesta ed effettivamente espressa dai lavoratori.

All'interno delle singole aree sono individuati profili professionali di crescente importanza aziendale suddivisi in «LIVELLI DI INQUADRAMENTO».

1. AREA PROFESSIONALE I: QUADRI

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in riferimento alla legge 13.5.85, n. 190 (*), svolgono funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi dell'impresa in quelle posizioni che siano chiamate a fornire apporti propositivi, decisionali ed innovativi in relazione agli scopi suddetti e per le quali siano richiesti complessivamente, sia pure in vario grado, i seguenti requisiti:

a) Preparazione (intendendosi come tale la combinazione di livello di istruzione ed esperienza richiesti):

— istruzione equivalente alla laurea ed esperienza adeguata alla piena responsabilità del contenuto della posizione e dei collegamenti con altre, oppure

— istruzione equivalente al diploma di scuola media superiore ed esperienza completa di una o più attività che caratterizzano una parte importante di una intera funzione aziendale.

b) Managerialità (intendendosi come tale la combinazione di ampiezza e livello di differenziazione delle attività gestite, nonché di discrezionalità propositiva):

— gestione di attività affini tra loro e di ruoli strettamente omogenei (o attività specialistica in campo ristretto) con ampia discrezionalità di proporre metodi e tecniche di tipo funzionale, oppure

— gestione di più ruoli e/o più attività sufficientemente omogenei, o integrazione a livello concettuale di attività differenti, o attività specialistica in più campi, con discrezionalità di proporre metodi e tecniche operative.

c) Complessità (intendendosi come tale la combinazione di contesto esterno ed interno in cui la posizione è chiamata ad operare):

— contesto esterno fondamentalmente stabile e parzialmente influenzante le attività della posizione, con obiettivi genericamente definiti

(*) Il testo della legge 13.5.1985, n. 190 è riportato in «Appendice».

dal superiore e che ammettono un controllo a breve-medio termine, oppure

— contesto esterno relativamente dinamico e parzialmente influenzante le attività della posizione, con obiettivi definiti dal superiore e che ammettono un controllo a breve termine.

d) Responsabilità (intendendosi come tale la combinazione di discrezionalità decisionale, di volumi di fatturato e/o di spesa influenzati, del tipo di influenza sui volumi stessi).

A parità di discrezionalità decisionale, il peso della posizione è direttamente proporzionale ai volumi ed al tipo di influenza esercitata: diretta, condivisa, indiretta.

Tale area è suddivisa in due livelli denominati:

- 1.1
- 1.2

LIVELLO 1.1 - PROFILI PROFESSIONALI CAMPIONE:

- Resp. poliservizi addestramento e formazione
- Resp. poliservizi gestione tecnica
- Resp. poliservizi Gruppo Esercizi yyy
- Resp. programmazione, controllo e amministrazione
- Resp. sviluppo vendite AREE (da 1.4.1995)
- Resp. sviluppo vendite GRANDI ESERCIZI (da 1.4.1995)

LIVELLO 1.2

Appartengono al livello 1.2 i lavoratori che occupano posizioni che richiedono la conoscenza dei requisiti e l'attuazione di più processi aziendali interattivi con tutte le principali Aree funzionali (commerciale, amministrazione e controllo, tecnica). L'inquadramento nel presente livello decorre dal 1° aprile 1995.

PROFILI PROFESSIONALI CAMPIONE:

- Resp. gruppo esercizi WWW
- Resp. poliservizi gruppo esercizi ZZZ
- Resp. poliservizi unità operativa AAA
- Resp. unità operativa BBB

Formazione

Oltre a mettere in atto programmi formativi generalizzati su temi di ampio respiro quali i cambiamenti tecnologici ed organizzativi, le Aziende cureranno l'individuazione delle aree di intervento formativo individuale al fine di migliorare le capacità gestionali e relazionali dei singoli nell'ambito della propria posizione e quindi la professionalità nel suo complesso.

Informazioni

Le Aziende informeranno i Quadri circa gli obiettivi aziendali che i Quadri dovranno concorrere a realizzare.

Innovazioni ed invenzioni

Con riferimento ai diritti di cui all'art. 4 della Legge 13.5.1985, n. 190, all'art. 2590 c.c. ed al R.D. 29.6.1939, n. 1127 e successive modifiche, le Parti convengono di istituire un collegio arbitrale permanente cui gli interessati potranno far ricorso per ottenere un'applicazione equitativa delle norme di legge vigenti in materia di diritti sulle opere di ingegno e sulle invenzioni industriali.

Il collegio sarà composto da cinque arbitri, due designati dall'ANIG, due dalle OO.SS.LL. ed il quinto scelto, di comune accordo fra i primi quattro, tra professionisti o magistrati particolarmente esperti nel campo del diritto commerciale. Il collegio, inoltre, potrà, di volta in volta, avvalersi di consulenti tecnici, da esso nominati.

2. AREA PROFESSIONALE 2: DIRETTIVI

Appartengono a questa area professionale lavoratori con funzioni direttive:

— che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di potere;

— con mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza, natura e preparazione specifica, con caratteristiche di autonomia e responsabilità ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi della propria funzione;

Tale area è suddivisa in tre livelli denominati:

- 2.1
- 2.2
- 2.3

PROFILI PROFESSIONALI CAMPIONE

LIVELLO 2.1

- Coordinatore attività termotecnica
- Resp. amministrazione
- Resp. conduzione impianti (da 1.4.1995)
- Resp. poliservizi analisi e studi finanziari
- Resp. poliservizi assicurazioni, patrimonio e assistenza concessioni
- Resp. poliservizi gestione risorse umane
- Resp. poliservizi immagine
- Resp. poliservizi legislazione tecnica
- Resp. poliservizi metodologie ed analisi di fattibilità
- Resp. poliservizi organizzazione e sistemi
- Resp. poliservizi pianificazione e sistemi
- Resp. poliservizi progetti sviluppo applicazioni
- Resp. progettazione ed assetto rete (da 1.4.1995)
- Resp. progettazioni gas
- Resp. programmazione e controllo
- Resp. sviluppo commerciale
- Resp. tariffe poliservizi

LIVELLO 2.2

- Addetto poliservizi assistenza legale convenzioni
- Analista andamento di gestione
- Analista poliservizi applicazioni
- Esperto vendite grandi clienti (da 1.4.1995)
- Resp. contabilità generale
- Resp. gestione utenza poliservizi
- Resp. poliservizi controlli elettrici impianti
- Resp. poliservizi esercizio xxx

LIVELLO 2.3

- Resp. gestione del territorio poliservizi
- Tecnico esperto polivalente di distribuzione

3. AREA PROFESSIONALE 3: COORDINAMENTO-CONCETTO

Appartengono a questa area professionale lavoratori di concetto e/o con compiti di coordinamento, che:

— svolgono mansioni di notevole ampiezza e rilevanza per il cui svolgimento occorra autonomia operativa nell'ambito di norme e procedure definite;

— svolgono mansioni di ampiezza e rilevanza richiedenti una adeguata preparazione professionale specifica del settore di appartenenza:

— in possesso di un superiore grado di specializzazione professionale, svolgono compiti per l'espletamento dei quali siano richieste capacità e conoscenze tecnico-pratiche conseguibili con specifiche esperienze e/o mediante opportuni corsi professionali;

— nell'ambito delle caratteristiche indicate guidano e coordinano funzionalmente, con apporto di competenza tecnico/teorica e/o pratica altri lavoratori addetti ad attività polivalenti/poliservizi.

Tale area è suddivisa in cinque livelli denominati:

- 3.1
- 3.2
- 3.3
- 3.4
- 3.5

PROFILI PROFESSIONALI CAMPIONE

LIVELLO 3.1

- Operatore ottimizzazione gestione utenza poliservizi
- Operatore poliservizi progettazione/assetto rete e impianti
- Operatore progettazione rete impianti gas-specialista verifica rete (da 1.4.1995)
- Tecnico poliservizi distribuzione
- Tecnico polivalente impianti rete gas

LIVELLO 3.2

- Addetto gestione concessioni e tariffe
- Addetto grandi utenze e tecnologie di sviluppo
- Addetto piani commerciali poliservizi

- Addetto poliservizi applicazioni
- Addetto progettazione reti gas
- Addetto ricerche di mercato
- Addetto sviluppo territoriale
- Addetto utenza poliservizi
- Analista di sistema
- Operatore acquisizione grandi utenze (da 1.4.1995)
- Operatore commerciale
- Operatore commerciale grandi utenze (da 1.4.1995)
- Operatore contabilità analitica
- Operatore contabilità clienti
- Operatore contabilità clienti/fornitori
- Operatore contabilità generale
- Operatore di cassa
- Operatore esazione poliservizi
- Operatore finanziario
- Operatore gestione utenti poliservizi
- Operatore letture poliservizi
- Operatore morosità poliservizi
- Operatore ufficio contabilità
- Tecnico depurazione acque reflue
- Tecnico impianti gas
- Tecnico poliservizi controlli rete
- Tecnico polivalente distribuzione
- Tecnico protezione catodica poliservizi.

LIVELLO 3.3

- Capo nucleo operativo
- Capo nucleo e/o coordinatore di strumentisti elettronici
- Programmatore poliservizi
- Tubista tracciatore a saldatura radiografica

LIVELLO 3.4

- Addetto amministrativo
- Addetto cassa
- Addetto contabilità clienti

- Addetto contabilità fornitori
- Addetto contabilità generale
- Addetto contabilità utenti poliservizi
- Addetto contratti poliservizi
- Addetto controlli elettrici
- Addetto gestione del territorio poliservizi
- Addetto gestione utenti poliservizi
- Addetto letture poliservizi
- Addetto morosità poliservizi
- Addetto poliservizi amministrazione del personale
- Addetto polivalente sportelli utenza gas e/o poliservizi
- Addetto prove tecnologiche
- Addetto statistiche e budget
- Capo squadra poliservizi distribuzione
- Ordinatore sollecitatore periferico poliservizi
- Preventivista commerciale
- Strumentista elettronico

LIVELLO 3.5

- Addetto gestione stradario poliservizi
- Addetto patrimonio
- Addetto segreteria telefonica utenti polivalente/poliservizi
- Capo squadra polivalente distribuzione gas (*)
- Capo squadra polivalente impianti idraulici/elettrici
- Capo squadra pronto intervento
- Capo squadra ricerca preventiva dispersioni.

(*) In relazione alla lettera F) del protocollo sulle Classificazioni, di cui all'accordo di rinnovo del CCNL 4 maggio 1995, il Gruppo Italgas dichiara che l'attribuzione del livello 3.4 (caposquadra polivalente esperto di attività di distribuzione) sarà riservata a soli capisquadra polivalenti esperti — al fine di consentire unitamente alla crescita professionale un recupero di efficacia, efficienza e qualità del servizio — operanti in aree metropolitane, tenendo conto degli assetti organizzativi e delle modalità operative in atto e limitata, con decorrenza 1° aprile 1995, sino ad un numero massimo di addetti, come di seguito indicati:

- n. 20 addetti presso l'Esercizio Romana Gas
- n. 14 addetti presso l'Esercizio di Torino
- n. 8 addetti presso Napoletana Gas S.p.A.
- n. 6 addetti presso Fiorentina Gas S.p.A.
- n. 2 addetti presso Veneziana Gas S.p.A.

4. AREA PROFESSIONALE 4: OPERATIVI

Appartengono a questa area professionale i lavoratori d'ordine ed operativi che:

— svolgono lavori per i quali è necessaria la conoscenza di procedure acquisibili tramite tirocinio e/o una specifica preparazione:

— con specializzazione, eseguono operazioni richiedenti capacità tecnico/pratiche conseguibili attraverso adeguato tirocinio — che possano anche prevedere il coordinamento di altri lavoratori della squadra — e/o mediante preparazione generica in attività specifiche del settore operativo di appartenenza, anche poliservizi, tali da consentire l'esecuzione del lavoro in forma autonoma, seppure nell'ambito di schemi già predisposti:

— svolgono semplici lavori e/o operazioni a carattere ripetitivo di qualsiasi natura.

Tale area professionale è suddivisa in cinque livelli denominati:

- 4.1
- 4.2
- 4.3
- 4.4
- 4.5

PROFILI PROFESSIONALI CAMPIONE

LIVELLO 4.1

- Addetto poliservizi distribuzione e impianti gas
- Specialista protezione catodica poliservizi

LIVELLO 4.2

- Addetto attività di segreteria
- Addetto attività utenti poliservizi
- Addetto gestione incassi banche/poste poliservizi
- Addetto impianti depurazione acque reflue
- Addetto impianti elettrici
- Addetto manutenzione regolazione cabine
- Addetto movimentazione materiali poliservizi
- Addetto polivalente distribuzione gas
- Addetto polivalente impianti idraulici ed elettrici
- Addetto servizi vari

- Addetto tariffe poliservizi
- Agente moroso poliservizi
- Lucidista poliservizi

LIVELLO 4.3

- Addetto aggiornamento situazione morosità poliservizi
- Addetto distribuzione magazzino poliservizi
- Addetto prelievi e rilevamento dati impianti idraulici ed elettrici
- Addetto servizi esterni
- Addetto versamento incassi poliservizi
- Letturista verificatore (*)

LIVELLO 4.4

- Addetto servizi interni

LIVELLO 4.5

Base parametrica.

* * *

(*) LETTERA TRA LE PARTI del 4.5.1995

In relazione all'Accordo ANIG del 9 febbraio 1993, — il cui testo è riportato in «Appendice» — in tema di rilevazione dei consumi, le Parti si impegnano entro il 31 maggio 1995 ad attuare la verifica delle risultanze delle sperimentazioni avviate, così come previsto nell'Accordo suddetto.

I lavoratori inquadrati nel livello 4.5., dopo un periodo di permanenza di sei mesi in tale livello, verranno inquadrati nel livello 4.4, pur continuando a svolgere le attività corrispondenti alla declaratoria del livello 4.5.

I lavoratori inquadrati nel livello 4.4 che operano in squadra, reparto o ufficio e le cui mansioni diversificate comportano la graduale acquisizione di nozioni conseguibili anche attraverso specifici corsi professionali, dopo un periodo di permanenza di 24 mesi in tale livello, verranno inquadrati, previa verifica dei contenuti professionali, nel livello 4.3, pur continuando a svolgere le attività corrispondenti alla declaratoria del livello 4.4.

I lavoratori che operano in squadre di distribuzione addette ad attività polivalenti / poliservizi, nonché i capi di squadra manutenzione impianti (manca gas, ricerche fughe e conseguenti riparazioni definitive), dopo quattro anni di svolgimento di tale attività, previa verifica dei contenuti professionali raggiunti, saranno inquadrati nel livello 4.2, pur continuando a svolgere anche le attività corrispondenti alla declaratoria del livello 4.3.

La mancata applicazione degli automatismi darà luogo ad un confronto tra le Parti.

5. DICHIARAZIONE A VERBALE

1) La distinzione tra gli impiegati e gli operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme previste da leggi, contratti e accordi sindacali che prevedono specifici trattamenti per gli operai o per gli impiegati e che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

2) Il superamento della distinzione fra qualifica operaia e qualifica impiegatizia non deve comportare di per sé alcun mutamento nella attuale organizzazione del lavoro intesa come complesso di compiti costituenti la mansione affidata ad ogni singolo lavoratore.

3) Ai fini dei passaggi automatici di livello 4.5/4.4, 4.4/4.3 e 4.3/4.2 di cui al presente articolo, le anzianità richieste si intendono comprensive anche dei periodi già maturati, prima della stipula del presente C.C.N.L., nei rispettivi livelli di inquadramento ove sussistano le condizioni di cui al presente articolo.

C) PROFILI PROFESSIONALI «STATICI»

Le Parti hanno definito, in via sperimentale per la vigenza contrattuale, l'istituto dei «livelli salariali».

CRITERI

Sono da ritenersi per profili professionali «statici» quelli caratterizzati da attività che, individuate nei livelli di inquadramento 4.3 e 4.4, non prevedono la possibilità di ulteriori sviluppi professionali.

PROFILI PROFESSIONALI «STATICI»

Di seguito sono riportati i profili professionali che, sulla base dei criteri sopra enunciati, sono da considerarsi «statici»:

- custodi/portieri/sorveglianti
- Addetto servizi interni
- Addetto servizi esterni
- Addetto centralino
- Receptionist
- Distributore di magazzino

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DEL LIVELLO SALARIALE

1) Sono istituiti i seguenti livelli salariali aggiuntivi da attribuirsi agli addetti che appartengono ad un profilo professionale «statico» di cui al punto B):

a) lire 50.000 (cinquantamila) a coloro i quali hanno una anzianità di permanenza nel profilo professionale «statico» maggiore o uguale a 8 anni, calcolata a decorrere dal momento di inserimento nella posizione ancorché preesistente al presente accordo;

b) lire 25.000 (venticinquemila) a coloro i quali hanno una anzianità di permanenza nel profilo professionale «statico» maggiore o uguale a 4 anni ed inferiore a 8 anni, calcolata a decorrere dal momento di inserimento nella posizione ancorché preesistente al presente accordo.

2) I livelli salariali aggiuntivi di cui sopra, corrisposti per 14 mensilità, sono da considerarsi validi ai fini di tutti gli istituti contrattuali, compreso il TFR.

3) I livelli salariali aggiuntivi di cui sopra non verranno più corrisposti qualora il lavoratore acquisisca l'inquadramento superiore oppure

sia mobilitato in un profilo professionale diverso da quelli previsti dalla lettera B) del presente articolo.

4) Resta inteso che i livelli salariali aggiuntivi sono attribuiti specificamente ai lavoratori inquadrati nei livelli 4.3 e 4.4.

D) INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Considerato che i profili campione non prefigurano da soli l'intera gamma delle professionalità presenti nelle Aziende, l'inquadramento dei lavoratori operanti in profili professionali non campionati, avverrà secondo la seguente metodologia:

— i profili professionali saranno valutati coerentemente con gli assetti organizzativi vigenti nelle singole Aziende, utilizzando la metodologia individuata dalla Commissione sopra citata;

— il conseguente inquadramento dei lavoratori interessati all'interno del sistema classificatorio sopra descritto, avverrà mediante comparazione analogica con i profili campione, avuto riguardo ai criteri oggettivi di cui al punto A/2.

Le Parti, a livello di Azienda/ di Area/ di Gruppo Esercizi, verificheranno la corretta applicazione del sistema classificatorio.

Art. 11 - PROTOCOLLO SULLE CLASSIFICAZIONI

Le Parti, consapevoli che il nuovo sistema classificatorio è caratterizzato da una elevata flessibilità e dinamicità tendenti a cogliere concretamente non solo le professionalità oggi esistenti, ma anche quelle emergenti dalle nuove linee strategiche di sviluppo aziendale di cui alla premessa politica del presente contratto, concordano sui seguenti criteri applicativi:

1. Fermo restando quanto stabilito nell'art. 14 CCNL ANIG 16.7.1991, le Parti ribadiscono, sulla base di quanto definito nella metodologia del sistema classificatorio, che la modularità del metodo consente scomposizioni e ricomposizioni di unità elementari che definiscono i Profili professionali.
2. Il corretto inquadramento dei lavoratori sarà verificato tra le Parti a livello locale attraverso la comparazione con i Profili professionali campione.

Su richiesta delle Parti, in mancanza di accordo a livello locale, il corretto inquadramento verrà definito a livello di Commissione Tecnica Paritetica Nazionale sulle Classificazioni.

3. In relazione alle possibili evoluzioni delle attività gestite dalle Aziende associate a livello nazionale, entro il mese di maggio 1995, la Commissione Tecnica Paritetica Nazionale sulle Classificazioni procederà ad una integrazione delle unità elementari relative alle nuove attività.
4. A seguito della integrazione della declaratoria dell'Area Professionale Quadri per il livello 1.2, la Commissione Tecnica Paritetica Nazionale sulle Classificazioni procederà, entro l'anno 1995, ad una valutazione dei riflessi sulle aree di staff.

Art. 12. - VENDITORE

Per la durata del vigente contratto viene istituita la figura di «VENDITORE» che, nell'ambito dell'area commerciale, svolge le attività connesse alla vendita-acquisizione utenti.

Il trattamento normativo e retributivo è riportato nella nota in calce.

NOTA

Trattamento retributivo

In conseguenza della particolare posizione lavorativa ed in deroga a quanto disposto dall'art. 29 CCNL, il trattamento economico sarà costituito da:

- indennità di contingenza (ragguagliata al livello 3.4);
- aumenti periodici di anzianità determinati secondo quanto disposto nell'art. 33 del presente contratto;
- incentivo individuale.

L'incentivo individuale sarà legato ad un piano di incentivazione individuale rapportato al raggiungimento di obiettivi di vendita-acquisizione prestabiliti.

Il trattamento economico corrisposto nei modi sopra indicati è considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Gli obiettivi di vendita-acquisizione di cui sopra, le quote unitarie di

incentivazione e le modalità applicative saranno determinate dalle Aziende in funzione:

- del segmento di mercato;
- del grado di saturazione delle reti;
- dell'area territoriale di intervento.

Quanto sopra sarà oggetto di preventiva informazione alle OO. SS.LL.

Orario di lavoro

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale pari a 40 ore settimanali, le stesse saranno ripartite nell'arco della settimana in relazione alle specifiche esigenze di servizio e di mercato ed ai volumi di vendita-acquisizione prefissati.

Tenuto conto delle modalità con cui opererà il venditore, allo stesso non potrà essere richiesto lavoro straordinario.

Normativa

Il periodo di prova è fissato in 3 mesi effettivi di servizio.

In relazione a quanto disposto dall'art. 27 del CCNL, nel periodo di riposo annuale si conviene di corrispondere a titolo di retribuzione l'indennità di contingenza (ragguagliata al livello 3.4) e l'aumento periodico di anzianità (sull'ammontare della contingenza definita in sede di rinnovo del CCNL).

Il venditore è tenuto a svolgere la propria attività con impegno, diligenza e rendimento tali da garantire il raggiungimento di almeno il 50% degli obiettivi di vendita-acquisizione prestabiliti. Per quanto altro non espressamente indicato vale la normativa prevista dal C.C.N.L. vigente.

L'ANIG e le OO.SS.LL. convengono di verificare, al termine del 1° anno dall'inserimento della nuova figura nelle strutture aziendali, eventuali problemi che dovessero presentarsi.

NOTA A VERBALE

Per i lavoratori appartenenti alla sperimentale categoria B1 Venditore (di cui al CCNL 23.4.1985), nel passaggio al livello VENDITORE — disciplinato dal presente articolo — verrà riproporzionato l'incentivo individuale salvaguardando gli elementi fissi continuativi precedentemente percepiti. Le Parti si incontreranno per definire le relative modalità applicative.

**Art. 13. - MUTAMENTO DI MANSIONI (*)
PASSAGGIO DI LIVELLO
PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO**

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali e nei limiti delle sue attitudini e capacità, può essere assegnato temporaneamente a mansioni inerenti ad altro livello purché ciò non comporti peggioramento economico o morale della sua condizione.

Al lavoratore che in forma esplicita e dietro preciso mandato sia chiamato a compiere temporaneamente le mansioni precipue di altro lavoratore, classificate in livello superiore, deve essere corrisposta, in aggiunta alla sua retribuzione, una indennità temporanea pari alla differenza tra i livelli retributivi delle due posizioni, fermo restando che, comunque, il lavoratore non può percepire più di quanto gli competerebbe in caso di definitivo passaggio di livello. Di detta indennità dovrà tenersi conto anche in caso di prestazioni di lavoro straordinario effettuate nel corso della temporanea sostituzione.

Il passaggio del lavoratore al livello superiore avverrà senz'altro dopo trascorso un periodo continuativo di tre mesi, o di sei mesi non continuativi entro il periodo di un anno, salvo il caso che la sostituzione sia dovuta a malattia, gravidanza, infortunio, richiamo alle armi o aspettativa, nei quali casi il passaggio avverrà solo dopo 12 mesi continuativi di sostituzione, fermo restando il trattamento economico di cui sopra. Gli effetti del passaggio di livello decorreranno dal compimento dei periodi sovraccennati.

Nelle officine in cui per particolari ragioni alcuni lavori possano ritenersi nocivi, ai lavoratori ad essi adibiti saranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio e di organizzazione aziendale, brevi avvicendamenti. Nei periodi di avvicendamento non sarà diminuita la retribuzione complessiva ad eccezione delle indennità spettanti agli addetti a determinati lavori.

Nel caso di assegnazione del lavoratore di cui al 4° capoverso ad altro livello, gli scatti di anzianità saranno quelli corrispondenti al livello di provenienza.

L'eventuale passaggio da operaio ad impiegato nella stessa Azienda non risolve il rapporto di lavoro e, del servizio prestato in qualità di operaio, sarà tenuto conto per intero come se fosse stato prestato da impiegato.

Il suddetto passaggio darà diritto al lavoratore di conservare «ad personam» (non valevole agli effetti dei successivi scatti di anzianità) l'eventuale differenza in più esistente tra il minimo del livello di provenienza ed il minimo del livello impiegatizio cui viene assegnato.

(*) Cfr. in materia la legge 20 maggio 1970, n. 300, il cui testo è riportato in «Appendice».

Tale differenza non dovrà essere assorbita dagli aumenti di anzianità che matureranno in seguito a suo favore nel nuovo livello, ad eccezione del caso in cui il passaggio non costituisca una promozione, ma derivi da una disposizione di carattere generale interessante tutta una categoria di lavoratori, nel quale ultimo caso, sarà invece assorbita dai detti aumenti futuri di anzianità.

Per quanto riguarda gli scatti di anzianità maturata e quelli di anzianità futura valgono le norme dell'art. 33, restando salva la speciale regolamentazione di cui al precedente comma del presente articolo per il caso di passaggio a seguito di una disposizione di carattere generale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Delegazione industriale dichiara che i brevi avvicendamenti di cui al 4° capoverso, per il loro particolare carattere, non saranno ritenuti come interruzioni del servizio agli effetti del 3° capoverso.

Art. 14. - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - SVILUPPO PROFESSIONALE FORMAZIONE PROFESSIONALE

A) Organizzazione del lavoro

1. Ferma restando la piena autonomia di potere decisionale e di responsabilità di gestione delle Direzioni Aziendali e di Esercizio nel conseguimento degli obiettivi aziendali e la piena autonomia di azione dei Sindacati nella sfera di propria competenza, le variazioni di struttura organizzativa aziendale, le trasformazioni od innovazioni tecnologiche e le modifiche strutturali dei servizi, comportanti modificazioni delle condizioni del rapporto di lavoro od occupazionali, daranno luogo a preventiva comunicazione ed a specifici incontri a livello Aziendale o di Esercizio o di unità organizzative di livello intermedio (*) con le OO.SS.LL. e/o con le R.S.U., onde consentire, se richiesto da una delle Parti, l'esame e la definizione dei problemi, compresi gli aspetti economici (con particolare riferimento alle indennità contrattuali in godimento in misura percentuale).
2. Nell'esigenza di promuovere mutamenti organizzativi, avendo presente gli obiettivi di produttività, di efficienza, di sicurezza e di economicità, le Aziende ricercheranno le soluzioni più idonee a valorizzare e sviluppare le capacità professionali dei lavoratori favo-

(*) Ad esempio Aree Italgas.

rendo l'arricchimento delle stesse, incentivando l'esperienza del lavoro di gruppo, sviluppando la polivalenza professionale e l'intercambiabilità, tenendo conto del fatto che l'eventuale riqualificazione dei lavoratori in servizio potrà avvenire attraverso un concreto arricchimento della loro professionalità anche mediante appositi corsi di formazione professionale.

In tale evenienza il confronto si accentrerà sui riflessi che le suddette variazioni avranno sulle condizioni di lavoro ed occupazionali, sull'utilizzazione del personale, e sulla salute dei lavoratori nonché sui problemi di natura professionale.

B) *Sviluppo professionale*

L'ANIG ribadisce che le possibilità di avanzamento che si creano all'interno delle Aziende debbano di norma riguardare i lavoratori già in servizio attuando una politica di «assunzioni dal basso» che tenga peraltro conto delle esigenze di mantenere un adeguato livello professionale complessivo.

La Direzione Aziendale o di Esercizio darà preventiva comunicazione alle R.S.U. delle previste esigenze di copertura di posti di lavoro. In tale evenienza avrà la precedenza il lavoratore idoneo per capacità presente in Azienda. I problemi e le difficoltà che dovessero sorgere formeranno oggetto di preventivo esame tra l'Azienda e le R.S.U. tenendo conto di elementi obiettivi quali capacità professionali, titolo di studio, esperienza acquisita, e delle caratteristiche professionali in relazione alle funzioni connesse con la posizione interessata. A parità di requisiti sarà data la precedenza al lavoratore in possesso della maggiore anzianità di servizio.

Le Aziende riconfermano che gli inquadramenti sono regolati contrattualmente da un sistema di classificazioni in cui ad ogni posizione corrisponde un livello di inquadramento; in quest'ottica, l'accesso all'inquadramento superiore può avvenire nell'ambito dell'organizzazione aziendale in seguito al cambio o arricchimento di mansioni.

Tale obiettivo può essere raggiunto attraverso un oggettivo arricchimento delle capacità professionali dei lavoratori, acquisite mediante un elevato grado di esperienza o con corsi di addestramento, di specializzazione ed aggiornamento tecnico-professionale, intercambiabilità e ricomposizione delle mansioni.

Il livello di raggiungimento del nuovo inquadramento per nuove posizioni sarà definito previo confronto tra le Parti ed avverrà dopo comprovata capacità tecnico-professionale.

Il grado di preparazione professionale è direttamente proporzionale alle conoscenze teorico-pratiche specifiche dell'area di appartenenza; nel campo della professionalità acquistano rilievo secondo il progredire

della scala di inquadramento i seguenti fattori: conoscenze teorico-pratiche, esperienza, iniziativa, responsabilità, tipologia del lavoro, utilizzazione dei mezzi di lavoro disponibili, programmazione e coordinamento di uomini e mezzi, coordinamento e guida del personale.

Le Parti si impegnano a verificare la normativa di cui sopra nella fase applicativa.

C) *Formazione professionale*

Le Parti riconoscono alla formazione professionale un ruolo fondamentale nel concorrere alla valorizzazione professionale delle Risorse Umane operanti nelle Aziende del settore.

In tale ottica si conviene che, in sede aziendale, le Parti esaminino l'opportunità di istituire, a cura e spese dell'Azienda, corsi di formazione e di qualificazione professionale in presenza di modifiche organizzative o tecnologiche inerenti gruppi di lavoratori, allo scopo di mantenere e/o sviluppare una professionalità coerente con il ruolo ricoperto.

Per formazione e qualificazione professionale del personale si deve intendere quell'attività attraverso la quale il personale è messo in condizione di acquisire le conoscenze necessarie ed utili per svolgere le mansioni relative alla posizione assegnata o per acquisire le conoscenze adeguate ad un eventuale sviluppo delle stesse.

Tale attività può essere realizzata attraverso specifiche azioni di formazione, momenti individuali di apprendimento ed affiancamento ad altro lavoratore sul posto di lavoro.

Il sistema formativo deve intendersi, in questa ottica, finalizzato a favorire l'inserimento, l'adeguamento al ruolo e lo sviluppo di quelle risorse il cui potenziale è coerente sia con le esigenze imposte dal contesto organizzativo e tecnologico, sia con con gli obiettivi di qualità e di sviluppo perseguiti dall'Azienda.

L'attività formativa rappresenta pertanto investimento fondamentale nella gestione delle risorse umane per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Tale attività sarà volta a fornire:

— *al personale neo assunto*, le conoscenze necessarie per agevolare l'integrazione nel sistema aziendale:

— *nei casi di riconversione professionale*, le abilità e le conoscenze richieste dal ruolo di prevista assegnazione, con particolare riferimento anche ai casi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale:

— *nei casi di innovazione e/o evoluzione tecnologico-organizzativa*, le conoscenze tecniche-operative, normative e i meccanismi operativi coerenti con il cambiamento previsto;

— *al personale con potenziale da sviluppare*, le conoscenze teoriche e pratiche necessarie per consentirgli un inserimento coerente con ruoli organizzativi e funzionali di diverso o più elevato contenuto professionale;

— *al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza*, quali ad esempio: maternità, aspettativa, malattia; interventi formativi finalizzati a favorire il reinserimento nel sistema aziendale:

— *una adeguata formazione per la generalità dei lavoratori in materia di sicurezza e di igiene del lavoro*, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro, alle mansioni svolte, in ottemperanza alle direttive comunitarie in materia recepite dalla legislazione italiana.

La partecipazione ad iniziative di formazione non costituisce, di per sè, condizione sufficiente per lo sviluppo professionale.

Art. 15. - INIDONEITÀ SOPRAVVENUTE

La Direzione Aziendale o di Esercizio e la R.S.U. si incontreranno di volta in volta al fine di ricercare una diversa proficua utilizzazione nell'ambito aziendale o di esercizio del lavoratore che, da parte di ente pubblico o istituti specializzati di diritto pubblico, sia riconosciuto fisicamente non idoneo alla attività alla quale era addetto.

Tale valutazione sarà effettuata tenendo presente le esigenze aziendali, la professionalità acquisita e le attitudini dell'interessato, prevedendo anche un eventuale periodo di addestramento nella nuova mansione.

Art. 16. - TRASFERIMENTI

Il lavoratore, per esigenze di servizio o a sua richiesta accolta dall'Azienda, potrà essere trasferito da un Esercizio ad un altro della stessa Società.

Nel disporre il trasferimento la Società curerà di contemperare le esigenze di servizio con l'interesse personale del lavoratore, procedendo alla attuazione del provvedimento soltanto nel caso in cui non sia possibile sopperire alle esigenze che lo determinano mediante l'impiego di lavoratori di adeguata qualificazione disposti al trasferimento volontario.

Nel valutare l'interesse personale del lavoratore si terrà conto dell'anzianità di servizio, dell'età, dei carichi e delle condizioni di famiglia, di eventuali precedenti trasferimenti, di eventuali precarie

condizioni di salute nonché della categoria e della qualifica professionale.

Il trasferimento e le ragioni di servizio che lo determinano, nonché, per quanto possibile, le mansioni da espletare, debbono essere comunicati per iscritto all'interessato con un congruo preavviso che tenga conto delle condizioni personali e familiari del lavoratore e non sia comunque inferiore a 30 giorni.

Nel caso che l'interessato ritenga che sussistano elementi obiettivi e comprovati di impedimento all'effettuazione del trasferimento, rappresenterà detti motivi all'Azienda entro 10 giorni dalla ricevuta comunicazione. L'Azienda valuterà con l'interessato le ragioni esposte e nei successivi 10 giorni deciderà in merito al trasferimento con provvedimento motivato.

In tale procedura, che sospende comunque la decorrenza del preavviso, l'interessato potrà farsi assistere dalla R.S.U., che potrà in tale occasione verificare anche l'eventuale disponibilità di altri lavoratori in possesso delle idonee caratteristiche professionali, disposti al trasferimento volontario.

Qualora il lavoratore trasferito per esigenze di servizio dovesse sostenere nella nuova destinazione, per un alloggio equivalente a quello lasciato, maggiori oneri per canone di locazione, verrà concordata tra Azienda e lavoratore stesso, eventualmente assistito dalla R.S.U., una indennità mensile, pari alla differenza tra il canone di affitto dovuto dal lavoratore nel Comune di provenienza e quello dovuto nella nuova residenza. Detta indennità verrà corrisposta in misura intera per i primi 36 mesi.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse le indennità e competenze, anche in natura, inerenti alle condizioni locali ed alle particolari prestazioni che non ricorrono nella nuova destinazione, e non espressamente demandate dal contratto.

Al lavoratore trasferito verranno rimborsate, per sé e per i familiari conviventi ed a carico che lo seguono nel trasferimento, le spese di viaggio con i normali mezzi di trasporto e, per la durata del viaggio stesso, le spese di vitto ed eventuale alloggio, nonché le spese di trasporto per gli effetti personali; il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'Azienda.

Al lavoratore trasferito per esigenze di servizio, verranno inoltre rimborsate le spese indispensabili per la sistemazione nella nuova residenza, previo benessere dell'Azienda.

Al lavoratore trasferito per esigenze di servizio l'Azienda corrisponderà un'indennità di trasferimento pari ad una mensilità della retribuzione prevista per la nuova sede di lavoro, più 10/30esimi della retribuzione mensile medesima per ogni familiare convivente ed a carico che segua il lavoratore nel trasferimento. Inoltre, allo stesso lavoratore che per

effetto del trasloco debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato, sarà riconosciuto il rimborso di tale indennizzo.

Quando la distanza fra le due sedi è superiore a 200 Km viene riconosciuto un ulteriore importo di L. 350 per ogni chilometro di distanza per il solo lavoratore che venga seguito dalla famiglia nel trasferimento.

Al lavoratore trasferito per esigenze di servizio per il quale venga a cessare il rapporto di lavoro per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nel luogo dove si è iniziato il rapporto di lavoro, verranno rimborsate le spese che abbia effettivamente sostenuto per tale rientro con lo stesso trattamento fissato più sopra per il trasferimento dovuto ad esigenze di servizio; e ciò sempre che il rientro avvenga entro un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Al lavoratore trasferito per esigenze di servizio saranno concessi 3 giorni di permesso retribuito nella nuova sede di lavoro.

Al lavoratore che venga trasferito per esigenze di servizio in altro Esercizio senza obbligo di risiedervi e che mantenga la residenza nel Comune di provenienza, potrà essere corrisposto per un periodo massimo di 4 anni un concorso per eventuali maggiori spese di trasporto effettuato con mezzi pubblici da concordarsi eventualmente con l'assistenza della R.S.U.

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai fini del presente articolo vengono considerati come familiari a carico, purchè conviventi, la moglie, i figli, i genitori ed i suoceri anche se per essi il lavoratore non percepisce gli assegni per il nucleo familiare.

SEZIONE TERZA

ORARIO DI LAVORO

Art. 17. - ORARIO DI LAVORO

1. L'orario normale di lavoro è di 38.5 ore settimanali a decorrere dal 1°-3-1990.

L'orario settimanale è normalmente ripartito in 5 giorni.

Eventuali eccezioni sono da concordare con le rappresentanze sindacali aziendali o di esercizio.

Agli effetti dell'applicazione di tutti gli istituti contrattuali il 6° giorno, laddove l'orario settimanale è suddiviso in 5 giorni lavorativi, non è considerato festivo.

Per le lavorazioni a ciclo continuo l'orario di 38,5 ore potrà essere realizzato anche attraverso turni plurisettemanali.

La distribuzione dell'orario normale di lavoro sarà trattata in sede locale con le rappresentanze sindacali aziendali o di esercizio.

L'orario medio di 38,5 ore settimanali:

- si potrà realizzare attraverso la definizione di calendari che potranno essere giornalieri, settimanali, plurisettemanali, semestrali, annuali;
- potrà essere differenziato per settori ed unità.

2. Il regime dell'orario di lavoro dovrà essere funzionale e concorrere a realizzare le condizioni necessarie per:

- recuperi di efficienza e di efficacia;
- il miglioramento della qualità del servizio reso all'utenza;
- far fronte a fluttuazioni stagionali ed eccezionali dell'attività;
- lavorativa a livello di Azienda, di Esercizio e di Unità organizzative omogenee;
- far fronte ad esigenze di copertura giornaliera o settimanali superiori alla normale durata dell'orario di lavoro

così da permettere la concreta coincidenza tra la disponibilità teorica e quella effettiva della forza lavoro all'interno del processo produttivo.

In questa ottica le Parti convengono di realizzare, previ accordi a livello Aziendale o di Esercizio, regimi di flessibilità degli orari e della presenza dei lavoratori consistenti:

- nel prolungamento a regime normale dell'orario settimanale di lavoro nei periodi di maggiore attività lavorativa fino ad un massimo di 80 ore anno, ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio nei periodi di minore attività lavorativa;
- nella realizzazione di orari sfalsati in grado di coprire archi temporali giornalieri o settimanali più aderenti alle esigenze interne od esterne all'Azienda;
- nella utilizzazione collettiva di permessi retribuiti ex festività e/o ferie derivanti dall'accorpamento di semifestività in particolari periodi dell'anno (a ridosso di Pasqua, Ferragosto, periodo natalizio, ponti) per tutto il personale ritenuto dalle Aziende non necessario per le esigenze di servizio con particolare riferimento

alle attività di supporto ad altre funzioni aziendali o vincolate da condizioni esterne (presidio dei servizi di emergenza, rapporto con la clientela e municipalità)

che danno luogo alla riduzione dell'orario di lavoro di 24 ore su base annua, già definita a decorrere dal 1° gennaio 1993.

Tale riduzione è stata realizzata con l'assorbimento di tutte le semifestività (*) in essere eccedenti il numero di due ed applicata a livello locale tra le Parti tramite fruizione collettiva.

Nell'eventualità che nel futuro si dovesse dare luogo ad ulteriori riduzioni di orario, le Parti si impegnano a realizzare un regime annuale di prestazione lavorativa ed un regime di ferie annuali uguali per tutti i lavoratori del settore.

Per la fruizione di ferie, permessi retribuiti ex festività, permessi vari nonché per la retribuzione delle ore straordinarie rimangono inalterate le normative attuali.

In sede locale potrà essere contrattata l'introduzione di un sistema di flessibilità individuale dell'orario di lavoro. Sono comunque esclusi dalla suddetta flessibilità i lavoratori che operano in turno, in squadra, con orari sfalsati o comunque vincolati ad un orario fisso da particolari esigenze di servizio.

Le modificazioni dell'orario normale di lavoro devono di norma essere comunicate ai lavoratori interessati con almeno quattro giorni di preavviso.

Le Parti convengono che nell'ambito delle realtà aziendali presenti nel Mezzogiorno, compatibilmente con le esigenze organizzative e di vincoli normativi, saranno costituiti nuovi rapporti di lavoro con orario settimanale ridotto fino a 35 ore e corrispondente riproporzionamento degli istituti aventi riflessi economici.

Al suddetto personale non dovrà essere richiesta la prestazione straordinaria.

NOTA A VERBALE

I lavoratori addetti a turni con i quali viene assicurata un'attività continua per tutte le ore del giorno e della notte effettueranno prestazioni lavorative giornaliere in turno di 8 ore ciascuna.

(*) Ai fini del previsto assorbimento di tutte le semifestività in essere eccedenti il numero di due per la realizzazione della riduzione dell'orario di lavoro, sono da equipararsi a dette semifestività i giorni festivi in essere presso singole realtà locali eccedenti la spettanza contrattuale.

SEZIONE QUARTA

PRESTAZIONE DEL LAVORO

Art. 18. - INIZIO E CESSAZIONE DEL LAVORO

1. All'ora stabilita per l'inizio del lavoro tutto il personale deve trovarsi pronto al suo posto e non potrà abbandonarlo fino al termine dell'orario.
2. Per il personale obbligato dalla Direzione a recarsi per ragioni di servizio in località diverse dalla sede degli uffici o servizi dell'Azienda, e semprechè situate oltre il capolinea periferico di qualsiasi servizio pubblico urbano di trasporti, sarà conteggiato il tempo occorrente per raggiungere dal capolinea il posto di lavoro e viceversa. Specificatamente tale conteggio avverrà quando si tratti di lavori che si effettuino in località variabile e il luogo del lavoro venga a trovarsi oltre il capolinea suddetto.
3. Nel caso di più turni il personale cessante non potrà abbandonare il suo posto di lavoro se non quando sarà sostituito da quello del turno successivo.

Art. 19. - ASSENZE

1. Il lavoratore non potrà abbandonare il proprio lavoro o servizio se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.
2. Il lavoratore che non può presentarsi al lavoro, qualora non possa preventivamente avvertire l'Azienda, dovrà farlo almeno nello stesso giorno dell'assenza, salvo il caso di comprovata forza maggiore.
Il lavoratore che, senza giustificazione, sarà mancato dal lavoro per tre giorni di seguito, salvo il caso di comprovata forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

Art. 20. - ASSENZE PER MALATTIA E VISITE DI CONTROLLO

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della legge n. 300/1970, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le Parti concordano che il lavoratore è tenuto a:

a) avvertire l'Azienda il giorno stesso dell'assenza, salvo il caso di comprovata forza maggiore, e trasmettere, tramite raccomandata con avviso di ricevimento, o consegnare a mano alla medesima, entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia:

b) trovarsi nel proprio domicilio, ovvero al diverso indirizzo che preciserà contestualmente alla comunicazione di malattia, nelle seguenti fasce orarie:

— dalle ore 10.00 alle ore 12.00

— dalle ore 17.00 alle ore 19.00

di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali. In tali casi l'Azienda provvederà ad informare le R.S.U. e successivamente i lavoratori tramite comunicati aziendali sulle diverse fasce orarie localmente applicate:

c) comunicare all'Azienda preventivamente i mutamenti di domicilio, anche se temporanei, eventualmente necessari nel corso del periodo di assenza per malattia:

d) comunicare l'eventuale prosecuzione dello stato di malattia nei tempi e secondo le modalità previste al punto *a)*.

Fermo restando quanto previsto al punto *b)* del presente articolo, il lavoratore in malattia potrà assentarsi durante le fasce di reperibilità dall'ultimo domicilio comunicato, oltre che per i casi di dimostrata forza maggiore, anche per documentate necessità per visite, prestazioni, accertamenti specialistici.

Art. 21. - PERMESSI E CONGEDI

Al lavoratore che ne faccia domanda l'Azienda può, a sua discrezione, accordare, per giustificati motivi, permessi o brevi congedi con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione. Tali permessi e brevi congedi non saranno computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Nel caso di decesso del coniuge non legalmente separato, o di un genitore, o di un figlio, saranno concessi ai lavoratori 3 giorni di permesso con decorrenza della retribuzione. Nel caso di decesso di un fratello o di una sorella il periodo predetto è ridotto a 2 giorni.

Al lavoratore che contrae matrimonio viene concesso un permesso di 15 giorni con decorrenza della retribuzione e, a sua richiesta, altri 15 giorni non retribuiti, salvo le migliori condizioni di legge.

I permessi di cui al comma precedente si intendono comprensivi e sostitutivi, fino alla concorrenza, di analoghi eventuali permessi concessi per legge e non sono computabili nel periodo di riposo annuale.

Art. 22. - STUDENTI LAVORATORI

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, di qualificazione professionale, secondaria e universitaria, statali parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
2. I predetti lavoratori studenti hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti nella misura di 50 (cinquanta) ore in ogni anno scolastico per frequentare i corsi di studio sopra specificati. In relazione al piano di studio, sarà consentita l'utilizzazione della spettanza fino ad un massimo di 150 ore in un solo anno. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 3% della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le R.S.U.
3. I lavoratori studenti in occasione degli esami otterranno permessi retribuiti nelle seguenti misure:
 - giorni 11 (undici) per gli esami di scuola media inferiore;
 - giorni 16 (sedici) per gli esami di scuola media superiore;
 - giorni 3 (tre) per ogni esame universitario.

Nel caso che il lavoratore venga respinto, potrà usufruire dei suddetti permessi per esami solamente per la seconda volta, purché detti esami abbiano esito positivo.

L'Azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai precedenti comma.

SEZIONE QUINTA

LAVORO STRAORDINARIO FERIALE, FESTIVO E NOTTURNO LAVORO IN TURNO REPERIBILITÀ

Art. 23. - LAVORO STRAORDINARIO FERIALE - FESTIVO - NOTTURNO

1. Si considera lavoro straordinario quello compiuto dal lavoratore in più dell'orario normale di lavoro.
Il lavoro straordinario decorrerà dalla scadenza giornaliera dell'orario normale di lavoro.

2. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità improrogabili e imprescindibili di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti nel numero del personale addetto.

Il numero degli addetti nei Reparti o Uffici delle Aziende o Esercizi, deve consentire il rispetto dell'orario contrattuale di lavoro ed assicurare il godimento delle ferie nonché dei riposi settimanali o compensativi, tenendo conto delle assenze medie per morbilità ed infortunio.

Al di là dei casi previsti al 3° comma, eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno contrattate preventivamente tra la Direzione aziendale o di Esercizio e le Rappresentanze sindacali dei lavoratori. Tale lavoro straordinario sarà compensato con corrispondenti periodi di riposo possibilmente in aggiunta alle ferie annuali, fermo restando il pagamento delle sole maggiorazioni della retribuzione fissa oraria di cui all'11° comma del presente articolo.

Le Direzioni aziendali o di Esercizio e la R.S.U. concorderanno modalità e tempi per effettuare tale recupero.

Le Direzioni aziendali comunicheranno trimestralmente alle R.S.U. i dati a consuntivo concernenti le prestazioni straordinarie per Ufficio o Reparto.

Le Parti convengono di incontrarsi, pure trimestralmente, per le opportune congiunte valutazioni nell'intento di dirimere eventuali contestazioni.

Entro i limiti di cui sopra il personale non potrà rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario.

Non è riconosciuto nè compensato il lavoro straordinario di qualsiasi genere che non sia stato espressamente ordinato.

3. Il lavoratore che viene chiamato a prestare lavoro straordinario feriale deve essere compensato con la retribuzione oraria maggiorata delle percentuali seguenti:

- 30% per le ore straordinarie feriali diurne;
- 35% per le ore straordinarie feriali notturne.

4. Il lavoratore che viene chiamato a prestare lavoro in un giorno festivo ed il lavoratore che, non essendo addetto a turni continui, viene chiamato a prestare lavoro in un giorno prestabilito di riposo deve essere compensato con la retribuzione oraria maggiorata delle percentuali seguenti:

- 35% per le ore straordinarie festive diurne;
- 40% per le ore straordinarie festive notturne.

È considerato lavoro straordinario festivo quello compiuto in uno dei giorni riconosciuti festivi a norma dell'art. 26 punto b) e c) e

successive modifiche di legge e punto a) per i lavoratori non addetti a turni continui.

Quando tale giornata di lavoro sia sostituita con altra di riposo, le ore prestate saranno compensate con le sole maggiorazioni della retribuzione oraria nella misura percentuale sopra specificata.

È considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dalle ore 20 alle 6 antimeridiane, sempre oltre la durata giornaliera dell'orario normale di lavoro.

Si precisa che la determinazione delle ore 20 e delle ore 6 è suscettibile di variazione in relazione agli usi locali.

Ogni ora di lavoro notturno prestata dal lavoratore giornaliero, nei limiti della durata normale della sua prestazione di lavoro, deve essere compensata con una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%.

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 20 e le ore 6 antimeridiane.

5. La retribuzione oraria in base alla quale si computano le maggiorazioni sopra riportate, si determina dividendo per 173 l'ammontare mensile degli elementi individuati con l'espressione «retribuzione di fatto» di cui all'art. 28 del presente contratto.

In caso di concorrenza di più maggiorazioni si applica solo la maggiore.

Art. 24. - LAVORO IN TURNO

1. Per quanto attiene il lavoro in turno le Aziende perseguiranno il superamento delle cause che favoriscano il ricorso al lavoro straordinario mediante:

- 1) la costante verifica che il numero degli addetti consenta il rispetto dell'orario di lavoro ed assicuri il godimento delle ferie nonché dei riposi settimanali o compensativi, nell'ambito di quanto previsto al 4° comma dell'art. 23;
- 2) lo sviluppo, attraverso corsi di formazione o periodi di addestramento, di figure professionali polivalenti, individuate prioritariamente tra il personale addetto, in grado di garantire la copertura di diversi posti di lavoro.

2. MAGGIORAZIONE

I lavori in turno presi in considerazione ai fini della disciplina prevista nel presente articolo sono i seguenti:

- a) turni con i quali viene assicurata un'attività continua per tutte le ore del giorno e della notte e per tutti i giorni della settimana;

b) turni con i quali viene assicurata un'attività per tutti i giorni della settimana, con esclusione del turno notturno.

Resta ferma la possibilità per le parti di individuare e definire, aziendalmente, in aggiunta ai tipi di turno sopra considerati, altri eventuali tipi di turno e la relativa disciplina.

A decorrere dall'1.1.1992 sulla retribuzione complessiva oraria del lavoratore normalmente assegnato ai turni di tipo a) e b), si applicano le seguenti maggiorazioni:

- 9,4 % per i turni di tipo a);
- 5,8 % per i turni di tipo b).

Tali maggiorazioni devono essere considerate come una media che tiene conto:

- nel caso a) del lavoro notturno e di quello prestato di domenica;
- nel caso b) del lavoro prestato di domenica;
- per i due tipi di turno del diverso orario di inizio del lavoro notturno previsto per i lavoratori turnisti rispetto a quello degli altri lavoratori.

Soltanto ai fini di semplificazione amministrativa, sulle ore di effettivo lavoro ordinario sono applicate, in pratica, le maggiorazioni sulla retribuzione complessiva oraria del:

- 13% anziché del 9,4% per i turni di tipo a);
- 8,1% anziché del 5,8% per i turni di tipo b);

intendendosi con ciò compensato il diritto del lavoratore a fruire delle maggiorazioni del 9,4% e del 5,8% sulla 13a e 14a mensilità, sulle ferie, sulle festività infrasettimanali e sulle festività coincidenti con il giorno di riposo settimanale.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le maggiorazioni di cui sopra saranno corrisposte nel caso di assenza giustificata di cui all'art. 62, nell'ipotesi di svolgimento del lavoro in assenza temporanea delle condizioni previste per la loro corresponsione per motivi inerenti l'attività e l'organizzazione aziendale, nonché nel caso di assenza conseguente ad infortunio sul lavoro.

3. GIORNI DI RIPOSO

I lavoratori addetti a turni continui dovranno nell'arco dell'anno, usufruire dello stesso numero di giorni di riposo goduti dal lavoratore «giornaliero».

In riferimento alla nota a verbale di cui all'art. 17, i lavoratori addetti a turni con i quali viene assicurata un'attività continua per tutte le ore del giorno e della notte godranno di 9 giorni di riposo in aggiunta a quelli di cui al comma precedente.

Dal 1° marzo 1993 i lavoratori di cui sopra godranno di ulteriori 3 giorni di riposo in aggiunta a quelli del comma precedente.

I predetti giorni di riposo dovranno essere usufruiti entro l'anno in corso.

4. UTILIZZAZIONE IN LAVORI NON IN TURNO

In attuazione di quanto previsto dall'art. 14, lettera A), i lavoratori addetti a lavori in turno, che vengono utilizzati in attività non richiedenti il turno, conserveranno le indennità previste dal presente articolo, secondo i criteri seguenti:

- a) il 100% quando il lavoratore abbia compiuto i 55 anni di età;
- b) il 100% a coloro che hanno maturato una anzianità di servizio di 10 anni;
- c) per le anzianità inferiori a dieci anni un decimo per ogni anno di servizio.

5. In caso di passaggio di categoria o nel caso di impiego dei lavoratori in attività comportanti la corresponsione di indennità con origine o finalità analoghe a quella dei turni, quest'ultima sarà assorbita fino a concorrenza.

Il lavoratore che a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale non possa più essere utilizzato in lavori in turno e venga utilizzato in attività giornaliera, conserverà le indennità previste dal presente articolo secondo i criteri su esposti.

6. AVVICENDAMENTO

I lavoratori che abbiano compiuto 53 anni di età o 23 anni in qualità di turnisti hanno diritto, a richiesta, di essere utilizzati in attività equivalenti per quanto riguarda la qualifica non richiedenti lavoro in turno, conservando le indennità previste dal presente articolo nella misura del 100%.

Le suddette utilizzazioni avverranno fino a concorrenza del 5% annuo dei lavoratori turnisti in forza tenendo conto delle esigenze del servizio.

7. Le Parti concordano sull'istituzione di una Commissione paritetica che approfondisca le problematiche inerenti alla disciplina del

lavoro in turno alla luce degli orientamenti dei contesti contrattuali nazionali e delle normative esistenti in materia negli altri Paesi della Comunità Europea, al fine di proporre eventuali modifiche coerenti con l'evoluzione avvenuta in materia nel mondo del lavoro.

Art. 25. - REPERIBILITÀ

1. Nello spirito della premessa politica del contratto, le Aziende ribadiscono la tendenza di continuare a perseguire l'obiettivo del pronto intervento in presenza di condizioni oggettive connesse con la dimensione delle Aziende, con il numero degli utenti insistenti nel bacino d'utenza nonché con le frequenze e tipo degli interventi effettuati.

Fatte salve eventuali situazioni organizzative di reperibilità e pronto intervento in atto, tenuto conto delle particolari caratteristiche del servizio connesse con le esigenze di funzionalità e di sicurezza degli impianti e della rete di distribuzione e per sopperire ad eventuali situazioni di emergenza, le parti riconoscono concordemente che dette esigenze siano soddisfatte attuando un servizio di reperibilità, attraverso l'incarico assegnato al lavoratore, particolarmente nelle piccole e medie Aziende o piccoli e medi Esercizi.

Nelle unità in cui è istituito il pronto intervento eventuali servizi di sicurezza integrativi potranno essere attuati mediante reperibilità secondo modalità che saranno definite fra le Parti.

2. L'impegno di reperibilità che sarà richiesto al lavoratore, da definirsi in sede aziendale tra Azienda e R.S.U., potrà articolarsi sui seguenti tipi:

- *reperibilità di tipo «A»* per il lavoratore che presso un recapito definito riceve chiamate della Società o di terzi, provvedendo di conseguenza, con i mezzi messi a sua disposizione, agli interventi che, in base alle comunicazioni ricevute, ritiene necessari;

- *reperibilità di tipo «B»* per il lavoratore che deve essere reperibile, anche fuori della propria abitazione, purchè in grado di raggiungere il luogo di intervento secondo le modalità e con i mezzi messi a disposizione dall'Azienda e comunque nel più breve tempo possibile dalla chiamata (di norma non oltre 30 minuti).

In tal caso egli dovrà preventivamente comunicare l'esatto suo recapito in modo da essere immediatamente rintracciabile a mezzo comunicazione telefonica.

Di norma gli orari di reperibilità sono di 8, 16 o 24 ore.

In proposito si conviene:

- a) che i lavoratori reperibili, di norma, siano dotati di mezzo attrezzato al fine di rendere tempestivo l'intervento;
 - b) che nel servizio di reperibilità si avvicendi il maggior numero di lavoratori, fermo restando in tale ambito la precedenza ai volontari purchè in possesso dei necessari requisiti tecnici;
 - c) che particolari accorgimenti siano attuati per i piccoli esercizi per i quali, ove possibile, sarà creata una reperibilità comune per più unità aziendali viciniori;
3. d) che nella reperibilità di tipo «A» saranno normalmente adibiti lavoratori di categoria non inferiore alla 4.2;
- e) che ai lavoratori addetti a tale servizio sia assicurato settimanalmente un riposo dalla reperibilità di almeno 24 ore consecutive, ricorrendo ad opportune turnazioni;
 - f) che l'impegno di reperibilità sia di norma di 12 giorni/mese. I compensi di cui al successivo punto 4. saranno maggiorati del 15% per le reperibilità aventi carattere di eccezionalità oltre il 12esimo giorno/mese;
 - g) che sia riconosciuto al lavoratore reperibile che interviene tra le ore 0 e le ore 6 un permesso retribuito da effettuarsi all'inizio dell'orario di lavoro, nello stesso mattino, pari al numero di ore effettive dell'intervento.

4. COMPENSI E MAGGIORAZIONI

A decorrere dal 1° gennaio 1992 i compensi, comprensivi del rimborso scatti telefonici, sono computati applicando convenzionalmente una percentuale sul minimo del livello 4.1 previsto al 1° agosto 1994 (pari a L. 1.220.620) nelle seguenti misure:

	Impegno per rep. tipo «A»	Impegno per rep. tipo «B»
Reperibilità > 18 ≤ 24 ore	5%	4%
Reperibilità > 10 ≤ 18 ore	4%	3%
Reperibilità > 0 ≤ 10 ore	3%	2%

Per ogni intervento sarà retribuita forfettariamente un'ora di straordinario per coprire i tempi di viaggio dalla propria abitazione al luogo di intervento e viceversa.

I compensi di cui sopra, che verranno liquidati mensilmente in base ai giorni di reperibilità effettivamente prestati, non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto, esclusi quelli fiscali ed assicurativi di legge, e non costituiscono compenso della effettiva prestazione di lavoro che si renderà necessaria, per gli interventi richiesti, la quale sarà regolarmente retribuita secondo le norme del vigente CCNL.

5. Al personale cui verrà normalmente richiesta la reperibilità e necessiterà dell'installazione di un apparecchio telefonico nella propria abitazione verranno rimborsate le spese minime sostenute e previste dalle tariffe telefoniche per l'installazione medesima ed il canone telefonico. Le spese di installazione saranno restituite all'Azienda nel caso in cui il lavoratore reperibile, a seguito di accettazione della propria richiesta di rinuncia, sia esonerato dall'espletamento del servizio di reperibilità dopo 2 anni, con modalità che saranno definite dalle Parti.
6. Eventuali trattamenti nel complesso più favorevoli saranno aziendaliamente conservati fino a concorrenza.
7. Ferma restando l'applicazione dei criteri di base su cui, ai sensi del presente articolo, è impostato il servizio di reperibilità — a salvaguardia delle esigenze di sicurezza ed affidabilità dell'erogazione dei servizi — le Parti si propongono di:
 1. continuare a ricercare e diffondere sul territorio su cui operano i lavoratori reperibili, soluzioni tecnologiche adeguate al fine di rendere lo svolgimento del servizio più agevole;
 2. adeguare, previa verifica tra le Parti a livello locale, la disciplina di cui al presente articolo — in conseguenza dell'introduzione di sistemi tecnologicamente avanzati che sollevino il lavoratore reperibile dall'onere di essere rintracciabile presso un recapito definito — come segue:
 - il lavoratore reperibile deve essere in grado di raggiungere il luogo dell'intervento nel più breve tempo possibile dalle chiamate dell'Azienda o di terzi (di norma non oltre 30 minuti) e provvedere agli interventi che si renderanno necessari, secondo le modalità e con i mezzi messi a disposizione dall'Azienda;
 - i compensi saranno computati nella misura prevista per la reperibilità di tipo B.

Per quanto non espressamente previsto nel presente punto verranno applicate le disposizioni dei punti precedenti in quanto compatibili.

SEZIONE SESTA

FESTIVITÀ E RIPOSI

Art. 26. - GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE (*)

1. Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, di cui appresso:

a) tutte le domeniche ed i prestabiliti giorni di riposo settimanale ai sensi del presente articolo;

b) le «ricorrenze nazionali» seguenti:

25 aprile	anniversario della liberazione;
1° maggio	Festa del Lavoro;

c) le festività «infrasettimanali» seguenti:

1° gennaio	Capo d'anno;
6 gennaio	Epifania;
.....	Lunedì di Pasqua;
15 agosto	Assunzione della B.V. Maria;
1° novembre	Ognissanti;
8 dicembre	Immacolata Concezione;
25 dicembre	S. Natale;
26 dicembre	S. Stefano.

Deve altresì considerarsi festivo il giorno del Santo Patrono della località ove il dipendente lavora. In caso di coincidenza del giorno del Santo Patrono con uno dei giorni festivi di cui al comma precedente, sarà concesso un giorno di riposo sostitutivo: la fruizione collettiva di detta giornata di riposo sarà concordata con la Rappresentanza Sindacale contrattualmente prevista tenuto conto delle esigenze produttive dell'Azienda.

2. A compensazione ed in luogo delle festività civili e religiose soppresse dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54 e a seguito del D.P.R. 28.12.1985, n. 792, vengono riconosciute, a decorrere dall'1.1.1986, cinque (sei per i lavoratori con orario settimanale ripartito in sei giorni) giornate di permesso retribuito all'anno.

(*) Si riporta in «Appendice» il testo dell'Accordo Interconfederale 3 dicembre 1954 per il trattamento degli impiegati e degli altri lavoratori retribuiti in misura fissa nelle ricorrenze festive che cadono di domenica.

Per l'utilizzazione dei sopraddetti permessi si applica la normativa prevista dall'art. 27 del CCNL, fermo restando il diritto del lavoratore ad usufruirne liberamente ed anche in periodo di preavviso, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Ove comprovate esigenze di servizio non ne consentano il godimento entro il 31 maggio dell'anno successivo, saranno concordate, a livello di Azienda o di Esercizio, le modalità di utilizzo.

Ai lavoratori assunti o che cessano dal servizio nel corso dell'anno i permessi di cui sopra vengono attribuiti in proporzione ai mesi di servizio prestati nell'anno.

Resta, ovviamente, inteso che il lavoro straordinario eventualmente prestato in una delle giornate di festività soppressa viene compensato con la retribuzione oraria maggiorata delle percentuali contrattualmente previste per il lavoro straordinario feriale e che, in caso di coincidenza di dette giornate con la domenica, non si dà luogo al trattamento previsto dall'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

3. Dal 1° gennaio 1993 sono inoltre riconosciute due semifestività cadenti il 24 ed il 31 dicembre.

Al personale che non potrà usufruire, per ragioni di servizio, di dette semifestività sarà corrisposto il compenso orario di cui al punto 3) dell'art. 23.

4. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Per i lavoratori per i quali è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene ad essere considerata giorno lavorativo, mentre viene ad essere considerato giorno di riposo settimanale a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo stesso.

5. Per i lavoratori addetti ai turni continui, l'eventuale spostamento del giorno prestabilito di riposo, quando sia seguito dall'effettivo riposo in altro giorno, non dà luogo ad alcuna maggiorazione quando il lavoratore ne sia stato informato almeno 4 giorni prima. In difetto, il lavoratore ha diritto alla sola maggiorazione del 35%. Qualora peraltro detto nuovo giorno di riposo venga a coincidere con una festività infrasettimanale, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione del 45% sulla retribuzione complessiva, indipendentemente dalla eventuale maggiorazione del 35%.

Il giorno di riposo compensativo deve cadere nella settimana seguente.

6. Per coloro che hanno il riposo in giorno diverso dalla domenica, la festività a tutti gli effetti civili che coincida con la domenica dà luogo al trattamento proprio delle festività infrasettimanali.

Per i lavoratori addetti ai turni suddetti, che hanno il riposo in giorno diverso dalla domenica, il trattamento di 1/26° della retribuzione mensile fissa, di cui al 2° comma dell'art. 1 dell'Accordo Interconfederale 3 dicembre 1954, sarà corrisposto allorché le ricorrenze nazionali o le festività infrasettimanali coincidano con l'effettivo giorno di riposo (anziché con la domenica, come convenzionalmente indicato al 1° comma degli artt. 1 e 2 del predetto accordo interconfederale) (1).

Per i lavoratori addetti ai turni continui anzidetti che prestano servizio nel giorno di Pasqua, sarà corrisposto lo stesso trattamento di cui sopra, di 1/26° della retribuzione mensile fissa.

Sono salve le eventuali condizioni aziendali in atto di miglior favore.

Art. 27. - FERIE ANNUALI

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo pari a 27 giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; esso deve essere assegnato dall'Azienda la quale ne fisserà l'epoca tenuto conto delle esigenze del servizio e dei desideri dei lavoratori.

La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato. La assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso. Il lavoro del personale in ferie, ove se ne riscontri la possibilità, dovrà essere compiuto dal personale in servizio durante l'orario normale, senza alcuna corresponsione di indennità, salvo quanto previsto dal secondo comma dell'art. 13.

2. Qualora durante il periodo delle ferie sopravvenga una malattia, essa dovrà essere denunciata al datore di lavoro entro 48 ore o, se il lavoratore risiede fuori comune, nel più breve tempo possibile con l'invio di certificato medico.

In caso di malattia che impedisca il godimento parziale o totale delle ferie entro l'anno, le stesse saranno effettuate immediatamente dopo il termine della malattia, anche nell'anno successivo.

(1) NOTA INTEGRATIVA - L'applicazione della modifica suddetta ha avuto effetto dalla data di decorrenza del CCNL 1.2.1970.

Una eventuale soluzione retroattiva potrà essere stata adottata in sede aziendale solo se abbia contemplato compensazioni di dare ed avere nei confronti di tutti gli addetti ai turni.

3. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizione del datore di lavoro. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisca delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno nè a recupero negli anni successivi.

In caso di ferie collettive, al lavoratore che non abbia compiuto l'anno di servizio, possono essere concesse le ferie frazionate in proporzione dei mesi di servizio.

4. CHIARIMENTO A VERBALE

Il numero annuale delle giornate di ferie va inteso nel senso che ogni 6 giornate costituiscono una settimana lavorativa e che quindi, nei casi di distribuzione dell'orario normale di lavoro su un numero di giornate diverso da 6, si deve procedere ad un adeguato riproporzionamento del numero stesso (ad esempio si calcolerà ogni giorno di ferie con il coefficiente 1.2 in caso di concentrazione dell'orario di lavoro in 5 giorni della settimana, ecc.).

SEZIONE SETTIMA

TRATTAMENTO ECONOMICO (*)

Art. 28. - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE E LORO DEFINIZIONE

Il trattamento economico mensile è costituito dai seguenti elementi:

- retribuzione minima di livello;
- aumenti periodici di anzianità;
- eventuali aumenti di merito;
- ex indennità di contingenza (**);

(*) Lettera tra le Parti del 4.5.1995

In relazione alla stima e agli effetti dei trascinamenti prodotti dagli aumenti complessivi del presente contratto, preliminarmente valutati, salvo successiva verifica, nell'1,22% aggiuntivi, le Parti si danno atto della necessità di tenerne conto nei loro comportamenti contrattuali complessivi.

Per quanto concerne le indennità contrattate a livello aziendale che sono scadute o verranno a scadere entro l'anno 1995, gli aumenti concordati riguarderanno l'anno 1995 mentre non si darà luogo ad alcun adeguamento nel corso del 1996.

(**) V. nota all'art. 32 del presente contratto.

- livello salariale (v. lettera C), art. 10 del CCNL);
- eventuali altre indennità (fisse mensili) a carattere continuativo;
- indennità di mensa.

Le definizioni concernenti tale trattamento devono essere intese come segue:

— con l'espressione «retribuzione minima» si intendono i minimi mensili determinati nelle relative tabelle di contratto per le varie categorie di lavoratori;

— con l'espressione «retribuzione complessiva» si intende la somma degli elementi retributivi determinati in misura fissa mensile di cui all'elenco sopra riportato;

— con l'espressione «retribuzione di fatto» si intende la somma della retribuzione complessiva e delle eventuali indennità fisse mensili attribuite per specifiche prestazioni individuali aventi carattere continuativo, fatta eccezione per quelle indennità corrisposte a titolo di rimborso spese anche se forfettizzato nonché delle somministrazioni in natura.

Nelle predette definizioni non vanno comunque compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità di cui all'art. 34 del presente contratto.

I vari tipi di retribuzione sopra riportati si intendono stabiliti al lordo delle imposte e delle trattenute poste dalla legge o dal contratto a carico del lavoratore e vengono corrisposti a mensilità posticipate, al netto delle imposte e trattenute stesse nonché delle eventuali trattenute per multe, sospensioni, assenze ingiustificate e altre assenze non retribuibili, mediante accredito su conto corrente bancario, i cui elementi identificativi saranno forniti all'Azienda dal dipendente.

Per quanto riguarda il trattamento previdenziale, di cui alla legge 6 dicembre 1971, n. 1084 e successive modifiche, resta confermata l'espressione «retribuzione globale» sia agli effetti dell'assoggettamento contributivo a carico dell'azienda che delle prestazioni previste dalle norme relative alla previdenza di settore.

Art. 29. - MINIMI DELLA RETRIBUZIONE

I minimi tabellari aumentano con le seguenti gradualità:

I - *dal 1° maggio 1995*

Applicazione della seguente scala parametrica e dei correlativi nuovi minimi retributivi applicabili a tale data, con l'aumento di L. 24.830 sul minimo del livello 4.5 di L. 645.830 = 100:

Livelli	Scala par.le	Minimi
1.1	335	2.246.710
1.2 2.1	302	2.025.390
2.2	270	1.810.780
2.3 3.1	253	1.696.770
3.2	236	1.582.760
3.3	223	1.495.570
3.4	207	1.388.270
3.5 4.1	189	1.267.550
4.2	169	1.133.420
4.3	148	992.580
4.4	124	831.620
4.5	100	670.660

II - dal 1° maggio 1996

Applicazione della seguente scala parametrica e dei correlativi nuovi minimi retributivi applicabili a tale data, con l'aumento di L. 24.830 sul minimo del livello 4.5 di L. 670.660 = 100:

Livelli	Scala par.le	Minimi
1.1	335	2.329.890
1.2 2.1	302	2.100.380
2.2	270	1.877.820
2.3 3.1	253	1.759.590
3.2	236	1.641.360
3.3	223	1.550.940
3.4	207	1.439.660
3.5 4.1	189	1.314.480
4.2	169	1.175.380
4.3	148	1.029.330
4.4	124	862.410
4.5	100	695.490

III - dal 1° settembre 1996

Applicazione della seguente scala parametrica e dei correlativi nuovi minimi retributivi applicabili a tale data, con l'aumento di L. 17.830 sul minimo del livello 4.5 di L. 695.490 = 100:

Livelli	Scala par.le	Minimi
1.1	335	2.388.110
1.2 2.1	302	2.152.870
2.2	270	1.924.750
2.3 3.1	253	1.803.560
3.2	236	1.682.370
3.3	223	1.589.700
3.4	207	1.475.640
3.5 4.1	189	1.347.320
4.2	169	1.204.750
4.3	148	1.055.050
4.4	124	883.960
4.5	100	712.870

Ai dipendenti in servizio al 1° aprile 1983 che beneficiavano dell'aumento del 4% finora previsto dal soppresso terz'ultimo cpv. dell'art. 14 del C.C.N.L. 26 luglio 1979 verrà riconosciuto, con pari decorrenza, ad personam, un super-minimo individuale non assorbibile pari al 4% del minimo della categoria di appartenenza, in vigore al 1° gennaio 1983, valido a tutti gli effetti contrattuali.

Ai Quadri, appartenenti al livello 1.1, verrà corrisposta, con decorrenza dalla data di attribuzione della qualifica, una indennità di funzione corrispondente ad un importo lordo mensile per 14 mensilità pari a L. 220.000 (equivalenti al 20% del minimo della categoria ex AS al 1° gennaio 1987). Tale indennità è valida agli effetti del Trattamento di Fine Rapporto.

Ai Quadri, appartenenti al livello 1.2, verrà corrisposta, con decorrenza dal 1° aprile 1995, una indennità di funzione corrispondente ad un importo lordo mensile per 14 mensilità pari a L. 150.000. Tale indennità è valida agli effetti del Trattamento di Fine Rapporto. Eventuali somme già erogate con analoghe finalità saranno assorbite fino a concorrenza.

Per le mansioni che comportano un lavoro non sorvegliato, la retribuzione di fatto deve intendersi riferita a un minimo di produzione da concordarsi aziendalmente.

Art. 30. - ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE (EVR)

Al personale in servizio verrà corrisposto in cifra lorda un elemento variabile della retribuzione per 14 mensilità (*).

(*) Per quanto riguarda il compenso (ex art.15 CCNL 23.4.1985) per gli ex dipendenti cessati dal servizio entro il 30 luglio 1980 ed ai loro superstiti, v. punto A/2 del protocollo E.V.R. (ex accordo di rinnovo CCNL 17.10.1988), riportato in «Appendice».

Art. 31. - DETERMINAZIONE DEL VALORE ORARIO E GIORNALIERO DELLA RETRIBUZIONE

Ai lavoratori è corrisposta una retribuzione fissa mensile che è riferita alla prestazione normale di lavoro con detrazione della retribuzione per le ore lavorative non prestate per motivo non giustificato.

Si considerano ingiustificate le assenze non autorizzate ai sensi dell'art. 19.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione fissa mensile per 173 per tutti i dipendenti.

La retribuzione giornaliera si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria per 6.7 per tutti i dipendenti.

Agli effetti di cui sopra s'intende per retribuzione mensile quella definita nei suoi vari aspetti dall'art. 28.

Art. 32. - INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Ai lavoratori sarà corrisposta la indennità di contingenza con le modalità di cui agli accordi interconfederali e qualsiasi altra indennità che potesse in avvenire integrarla o sostituirla (*).

Art. 33. - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Al compimento di ogni biennio di anzianità rispetto alla data di assunzione, i lavoratori avranno diritto alla maturazione di 12 scatti biennali ai seguenti valori:

(*) Con il Protocollo interconfederale del 31 luglio 1992 il Governo e le Parti sociali hanno definitivamente preso atto della cessazione del sistema di indicizzazione dei salari, di cui alla legge 13.7.1990, n. 191, ed hanno concordato sull'erogazione di una somma forfettaria a titolo di Elemento Distinto dalla Retribuzione di lire 20.000 mensili per 13 mensilità, a partire dal 1° gennaio 1993.

Di conseguenza l'indennità di contingenza è cristallizzata nei seguenti importi differenziati per livello di inquadramento:

1.1		L.	1.072.743
1.2	2.1	»	1.070.444
2.2		»	1.055.659
2.3	3.1	»	1.044.296
3.2		»	1.044.296
3.3		»	1.033.658
3.4		»	1.033.658
3.5	4.1	»	1.026.838
4.2		»	1.020.533
4.3		»	1.010.938
4.4		»	1.004.117
4.5		»	996.626

1.1		L.	70.000
1.2	2.1	»	63.000
2.2		»	56.000
2.3	3.1	»	53.000
3.2		»	49.000
3.3		»	47.000
3.4		»	43.000
3.5	4.1	»	39.000
4.2		»	35.000
4.3		»	31.000
4.4		»	26.000
4.5		»	21.000

Per i lavoratori in servizio alla data del 31 marzo 1995 la maturazione del primo scatto biennale decorrerà dal 1° gennaio 1997.

L'importo dello scatto sarà riferito al livello di inquadramento di appartenenza nel mese precedente l'erogazione.

Art. 34. - DOPPIE MENSILITÀ

L'Azienda corrisponderà per ciascun anno al dipendente una tredicesima mensilità, normalmente alla vigilia di Natale, ed una quattordicesima mensilità alla fine del mese di giugno, d'importo pari alla retribuzione complessiva mensile maturata da ciascun lavoratore alle rispettive date di corresponsione.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi delle mensilità di cui sopra quanti sono i mesi interi di servizio prestato nel periodo annuale cui ciascuna di esse si riferisce.

La tredicesima mensilità si intende riferita al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre; la quattordicesima mensilità si intende riferita al periodo dal 1° luglio al 30 giugno.

La quattordicesima mensilità non sarà considerata agli effetti dei contributi e delle prestazioni della previdenza di settore.

Art. 35 e Art. 36 - PREMIO DI PRODUTTIVITÀ (PROTOCOLLO D'INTESA)

Nella consapevolezza che un sempre maggior coinvolgimento dei lavoratori sull'andamento produttivo sia fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, per favorire la competitività e lo sviluppo delle imprese ed esprimere livelli di qualità del servizio coerenti agli impegni assunti con le Carte dei Servizi, ove realizzate, le Parti, nel rispetto delle indicazioni del Protocollo del 23 luglio 1993, convengono sull'opportunità di mantenere ed ulteriormente valorizzare l'Istituto del

Premio annuale di Produttività quale elemento variabile legato al raggiungimento concreto dei risultati attesi e dichiarati.

A) Per il Premio di Produttività 1994 l'ammontare dell'importo, da erogarsi nell'aprile 1995, è pari all'importo medio lordo tabellare ANIG erogato nell'aprile 1994, in forma una tantum, parametrato per livello secondo la seguente tabella:

1.1	865.000
1.2 2.1	780.000
2.2	697.000
2.3 3.1	653.000
3.2	609.000
3.3	576.000
3.4	534.000
3.5 4.1	488.000
4.2	436.000
4.3	382.000
4.4	320.000
4.5	258.000

B) Le Parti, recependo gli orientamenti della Commissione Tecnica Paritetica ANIG, individuano, fin da ora, nel concetto di Margine Operativo Lordo il fattore economico di riferimento quale condizione necessaria per la corresponsione del Premio di Produttività 1995 (da erogarsi nel mese di aprile 1996) e convengono di incontrarsi a livello ANIG entro il mese di maggio 1995 per definire le modalità di erogazione.

Ove le Parti non definissero tale nuovo regime, varrà anche per l'anno 1995 la normativa prevista dal CCNL 17.10.1988 (*).

L'ammontare dell'importo da mettere a disposizione per il 1995 è pari a 553.000 Lire medie lorde per dipendente, e sarà corrisposto in forma una tantum, parametrato per livello ed erogato nel mese di aprile 1996 al personale in forza secondo la seguente tabella:

1.1	920.000
1.2 2.1	829.000
2.2	742.000
2.3 3.1	695.000
3.2	648.000
3.3	612.000
3.4	568.000
3.5 4.1	519.000
4.2	464.000
4.3	406.000
4.4	341.000
4.5	275.000

(*) L'accordo è riportato in «Appendice».

C) Le Parti convengono per la prosecuzione dei lavori della Commissione Tecnica Paritetica ANIG con le seguenti finalità:

- a) verificare il funzionamento del meccanismo sopra descritto;
- b) individuare una metodologia di determinazione del Monte Premio direttamente riferita ad un indicatore di bilancio;
- c) verificare la possibilità di individuare parametri di produttività anche a livello di Unità/Staff.

Tali attività dovranno essere espletate entro il mese di giugno 1995.

L'ANIG e le OO.SS.LL. FNLE - FLERICA - UILSP si impegnano entro il 1995 alla definizione del nuovo meccanismo del Premio di Produttività che entrerà in vigore nel 1996 (con erogazione nel 1997), nel 1997 (con erogazione nel 1998) e nel 1998 (con erogazione nel 1999). Gli importi saranno corrisposti in forma una tantum.

A tal fine verranno individuati i tre parametri di produttività correlati rispettivamente al conseguimento di obiettivi di qualità/sicurezza, costo/efficienza ed efficacia (c.d. parametri generali), da scegliersi tra quelli individuati dalla Commissione Tecnica Paritetica (qui di seguito elencati) per il riproporzionamento del Monte Premi sopra individuati.

PARAMETRI DI PRODUTTIVITÀ

PARAMETRI DI COSTO/EFFICIENZA

Ambito tecnico

Km. rete in esercizio/addetti distribuzione (gas)
Costi di manutenzione ordinaria rete/Km. rete
Ore installazione misuratori/numero misuratori installati
Misuratori movimentati/numero misuratori

Ambito commerciale

Volumi acquisiti per nuovi contratti
Utenti/punti gas
Utenti/misuratori attivi ed inattivi
Utenti fine anno
Vendite fine anno
Km. nuova rete posata/contatori collocati su nuova rete
Km. nuova rete posata ultimi tre anni/numero contatori collocati per nuova utenza nell'anno
Km. rete a fine anno/utenti a fine anno
Volumi erogati per usi civili/numero utenti civili a fine anno
Mercato acquisito/mercato potenziale (per segmento)

Ambito amministrativo/staff

Impiegati amministrativi e/o staff/utenti
Residuo credito/fatturato gas
Residuo utenti morosi/utenti (gas)
Valore medio crediti scaduti (da oltre 30 gg.) per utente

PARAMETRI GENERALI

Utenti/dipendenti
Volumi/dipendenti
Km. rete/dipendenti
Straordinari/dipendenti
Misuratori movimentati/dipendenti
Assenze/dipendenti
Punti gas/dipendenti
Costi di gestione/utenti (gas)
Residuo ferie/dipendenti
Utenti medi gestiti/ore lavorate totali

PARAMETRI DI QUALITÀ/SICUREZZA

Tempo medio di allacciamento
Tempo fra primo contatto e stipula contratto
Tempo fra stipula contratto e posa misuratore
Tempo fra posa misuratore e prima fatturazione
Tempo attesa sportello
Reclami/utenti
Tempo fra richiesta preventivo e sopralluogo
Tempo fra sopralluogo ed emissione preventivo
Tempo fra sopralluogo ed esecuzione lavori
Appuntamenti rispettati/appuntamenti programmati
Rettifiche/bollette
Tempo fra emissione commessa ed esecuzione lavori di allacciamento
Numero chiamate per fughe/Km. rete media gestita
Ore di intervento per reperibilità/numero chiamate
Ore impiegate per ricerca fughe/Km. rete media gestita
Numero contratti inevasi a fine anno/numero contratti stipulati totali (portafoglio clienti)
Tempo fra posa misuratore e apertura gas
Tempo fra apertura gas e prima fatturazione

* * *

NOTA A VERBALE

1. Il presente meccanismo non troverà applicazione per le Aziende della Piccola Distribuzione per le quali resteranno in vigore le condizioni precedentemente definite nell'Accordo 14 giugno 1989 (*). Per la determinazione degli importi da erogare si farà riferimento ai monte premi tabellari ANIG definiti.
2. Gli importi di cui alle lettere A) e B) saranno:
 - a) saranno corretti secondo il rapporto:
$$\frac{\text{ore lavorate individuali (**)}}{\text{ore lavorabili (**)}} \quad (1)$$
 - b) saranno considerati utili ai soli fini del T.F.R.;
 - c) al personale cessato dal servizio prima delle suindicate date di erogazione, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, i monte premi di cui sopra saranno corrisposti in dodicesimi relativi ai mesi di servizio prestati nei relativi periodi di riferimento.

Art. 37. - INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO

Con decorrenza 1° aprile 1983 il lavoratore che normalmente maneggia denaro con oneri per errori avrà diritto ad una indennità mensile pari al 10% (dieci per cento) del minimo della propria categoria, salve le condizioni aziendali di miglior favore. Si precisa che tale indennità non viene corrisposta sulle doppie mensilità.

Per i lavoratori normalmente addetti alle piccole casse, la indennità di cui sopra verrà adeguatamente ridotta.

(*) L'accordo è riportato in «Appendice».

(1) DENOMINATORE: ore teoriche lavorabili meno ferie, permessi retribuiti ex festività, festività infrasettimanali, semifestività.

Si assumono i seguenti valori:

1994: 1.701 ore

1995: 1.685 ore

1996: 1.701 ore lavorabili;

1997: 1.685 ore lavorabili.

NUMERATORE: valore del denominatore meno le assenze per qualunque altro motivo (con esclusione delle assenze obbligatorie per maternità, di quelle per infortunio sul lavoro, dei permessi disciplinati dall'Art. 10 della L. 1204/1971, di quelli ex Art. 1, Legge n. 584/67 per i donatori di sangue).

Le ore per permesso sindacale saranno considerate, nei limiti dei monti ore previsti dall'articolo 45 del CCNL 23.4.1985, alla stessa stregua delle assenze obbligatorie per maternità ed infortuni sul lavoro.

(**) Relative al periodo di riferimento.

Art. 38. - INDENNITÀ DI GUIDA (*)

Ai lavoratori non autisti i quali, nell'espletamento del proprio lavoro, siano giornalmente incaricati di guidare automezzi di proprietà dell'Azienda, verrà corrisposta una indennità giornaliera di L. 1.500 per ogni giornata di effettiva prestazione di guida, con decorrenza 1° maggio 1985. Tale indennità comprende pro-quota le spese afferenti il bollo annuale e quelle dei periodici rinnovi della patente.

Art. 39. - INDENNITÀ CENTRO-MECCANOGRAFICO

Agli operatori addetti con continuità alle macchine del centro-meccanografico verrà corrisposta, per il tempo in cui svolgono tali mansioni, una indennità fino ad un massimo del 5% della retribuzione complessiva, da determinarsi aziendalmente.

Il personale predetto avrà diritto ad un riposo giornaliero, retribuito, di 20 minuti primi.

Art. 40. - SOMMINISTRAZIONI IN NATURA

1. Il personale godrà le somministrazioni in natura elencate qui di seguito.

1) Annualmente in uso un berretto agli operai, l'uniforme ai portieri, uscieri, fattorini, autisti, se l'Azienda lo prescrive, ed in ogni caso nelle aziende dove già è in atto;

un vestito o una tuta da lavoro in uso ogni anno per gli operai e un vestito da lavoro agli impiegati delle officine e del servizio distribuzione ed un grembiule da lavoro al personale femminile.

Per le somministrazioni di cui al punto 1) il personale di ciascun servizio di ogni Azienda potrà collettivamente richiedere che rimanga in vigore la situazione complessiva già in atto al posto di quella sopra prevista.

2) L'Azienda terrà in dotazione propria gli indumenti necessari per il servizio (mantelli, impermeabili, stivaloni di gomma, ecc.), una parte dei quali saranno forniti in uso personale a coloro che ne necessitano abitualmente.

2. Indumenti di protezione al personale che lavora a contatto di sostanze corrosive.

(*) V. anche art. 44

3. Per tutte le somministrazioni enunciate nel presente articolo restano salve le condizioni «ad personam» di miglior favore.

Qualora, in caso del tutto eccezionale, l'Azienda sia impossibilitata a dare le prestazioni in natura, concederà in sostituzione al dipendente un adeguato compenso in denaro.

4. La concessione dell'alloggio a tutto il personale cui per esigenze di servizio l'Azienda chiedesse la disponibilità in luogo dovrà essere gratuita.

Le modalità della concessione gratuita dell'alloggio, nonché le eventuali somministrazioni in natura ad esso relative, saranno regolate da convenzioni a parte.

Dette concessioni cesseranno di diritto, senza far luogo ad indennizzi o risarcimenti da qualsiasi parte, quando il dipendente che ne fruisca cessi di appartenere all'Azienda o cambi la natura delle sue mansioni.

5. Qualora l'Azienda richiedesse al dipendente di svolgere la sua normale attività di servizio o di lavoro in località dove non esiste possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, l'Azienda, ove non fornisca un mezzo idoneo di trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 41. - MENSE AZIENDALI

Negli stabilimenti ed uffici che occupino più di cento dipendenti e nei quali venga praticato l'orario unico di lavoro, dovranno essere mantenute od istituite le mense per il personale in servizio.

Per le Aziende suddette, nelle quali le mense non vengono istituite o vengono consensualmente soppresse, saranno concordate, localmente, indennità o altre provvidenze sostitutive.

Per gli stabilimenti od uffici che non rientrino nel caso previsto ai comma precedenti, saranno mantenute le mense o le indennità attualmente in atto finché dura la situazione contingente (1).

(1) NOTA INTEGRATIVA - Il carattere retributivo ed il computo della indennità di mensa nei vari istituti contrattuali, là dove esiste la mensa o l'indennità sostitutiva, è disciplinato dall'Accordo Interconfederale 20 aprile 1956, (si riporta in «Appendice» il testo dell'accordo). Il valore della mensa o l'indennità sostitutiva verrà considerato anche ai fini del calcolo della quattordicesima mensilità.

Art. 42. - TRASFERTE

Al dipendente che temporaneamente sia assegnato a prestare servizio fuori della propria abituale sede di lavoro compete:

— il rimborso delle spese di viaggio, effettivamente sostenute e documentate, utilizzando i normali mezzi di trasporto nei limiti delle modalità concordate aziendali;

— il rimborso delle spese di vitto e alloggio effettivamente sostenute e documentate nei limiti della normalità. In alternativa, per periodi di lunga permanenza in trasferta e comunque superiori a 10 giorni, il dipendente potrà optare, in luogo del rimborso a piè di lista, per un importo giornaliero forfettizzato aziendaliamente stabilito;

— il rimborso di eventuali altre spese vive documentate, necessarie per l'espletamento della missione;

— una indennità di trasferta pari al 25% a decorrere dal 1° gennaio 1992 della retribuzione minima giornaliera più contingenza, per i primi 40 giorni di permanenza in trasferta nella stessa località. La indennità di trasferta viene liquidata in quote giornaliere indivisibili: la prima matura dopo 12 ore, le successive dopo ogni 24 ore.

Per quei gruppi di lavoratori le cui mansioni richiedano una lunga e frequente permanenza in trasferta verranno presi in esame e definiti a livello aziendale gli eventuali problemi connessi con la particolarità della loro prestazione e pertanto, a tali lavoratori, sarà data la possibilità di partecipare a riunioni periodiche in base all'art. 61 del C.C.N.L.

Il lavoratore ha diritto dopo un periodo massimo di 5 anni continuativi in trasferta al reinserimento in una adeguata posizione di lavoro presso la sede più vicina alla propria residenza.

Per il lavoratore le cui mansioni non rientrano fra quelle che richiedono frequenti permanenze in trasferta, la durata di ogni singola missione verrà limitata allo stretto indispensabile, in relazione alle esigenze che l'hanno determinata.

Per permanenza in trasferta di durata superiore ai 15 giorni, l'Azienda darà al dipendente un congruo preavviso, non inferiore a 3 giorni, salvo eventuali imprevedibili esigenze di servizio.

Il dipendente che si pone in viaggio per ordine dell'Azienda ha diritto ad anticipi adeguati alle spese preventivate.

L'indennità di trasferta ed i rimborsi di spese, comunque concordati, non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto.

Eventuali condizioni di miglior favore esistenti vengono confermate.

* * *

Le Parti convengono sull'opportunità di istituire una Commissione paritetica che analizzi la disciplina normativa ed economica dei lavoratori inviati a prestare la propria attività lavorativa all'estero (per missioni inferiori a 183 giorni) e studi le problematiche inerenti alla disciplina generale della trasferta alla luce degli orientamenti dei contesti contrattuali nazionali e delle normative esistenti in materia negli altri Paesi della Comunità Europea, al fine di proporre eventuali modifiche coerenti con l'evoluzione avvenuta in materia nel mondo del lavoro.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Si dà assicurazione che la contemporaneità nella attuazione di missioni conseguenti ad una stessa modifica organizzativa o produttiva, deve essere considerata condizione rientrante nella disciplina di cui all'art. 58 bis.

Art. 43. - RIMBORSO SPESE PER TESTIMONIANZE

È corrisposta la normale retribuzione al lavoratore chiamato quale teste in cause civili o penali in dipendenza del servizio. In tal caso, qualora il lavoratore debba allontanarsi dalla zona normale di lavoro, ha diritto al rimborso di tutte le spese per vitto, viaggio e alloggio, salvo condizioni aziendali di miglior favore.

Art. 44. - INCIDENTI STRADALI

In caso di incidenti stradali che si verifichino durante il servizio e nei quali siano implicati dipendenti impegnati nella guida di automezzi aziendali o di mezzi propri il cui uso sia stato espressamente autorizzato, l'Azienda assicurerà — tranne il caso in cui l'incidente sia causato da dolo o colpa grave da parte del dipendente — la copertura di ogni onere di assistenza legale per giudizi sia civili che penali, nonché per ogni altro atto legale necessario per il riottenimento della patente di guida.

Al dipendente in stato di detenzione in attesa di giudizio per i motivi anzidetti sarà conservato il posto, esclusi i casi di mancanze disciplinari di gravità tale che non consentano la prosecuzione del rapporto di lavoro.

CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO

**Art. 45. - TRATTAMENTO DI MALATTIA, INFORTUNIO
E CONVALESCENZA (*)**

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia l'Azienda conserverà il posto al dipendente non in prova per un periodo massimo complessivo di 12 mesi riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi (esclusi i ricoveri ospedalieri comprovati da adeguata certificazione), con corresponsione della retribuzione di fatto. Casi di particolare gravità saranno valutati congiuntamente dalle Parti.

Detto periodo deve essere considerato come servizio prestato a tutti gli effetti.

Quando l'assenza sia dovuta ad incapacità temporanea conseguente ad infortunio sul lavoro o malattia professionale l'Azienda garantisce la conservazione del posto e l'intera retribuzione sino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del relativo certificato medico.

Qualora al lavoratore colpito da infortunio sia dovuta, nel corso degli ultimi 15 giorni di lavoro, l'indennità per mutamento di mansioni, tale indennità gli verrà corrisposta anche durante l'assenza temporanea conseguente all'infortunio.

Superato il limite di 12 mesi di cui al primo comma su richiesta del lavoratore impossibilitato a riprendere servizio potrà essere concessa una aspettativa nella misura massima di un anno.

Nella retribuzione corrisposta nella suddetta misura viene assorbito, fino a concorrenza, quanto il lavoratore abbia diritto a percepire, a titolo di indennità sostitutiva della retribuzione, per atti previdenziali, assistenziali, assicurativi, in conseguenza di disposizioni di legge o di contratto.

Alla scadenza del termine massimo indicato al primo comma e dell'eventuale periodo di aspettativa l'Azienda ove proceda al licenziamento del lavoratore, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento e la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al trattamento di licenziamento e senza preavviso.

Trascorsi i termini suddetti, ove il rapporto non venga risolto da nessuna delle due parti, il rapporto stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti.

(*) Cfr. in materia la legge 20 maggio 1970, n. 300, il cui testo è riportato in «Appendice».

Qualsiasi divergenza sullo stato di malattia potrà essere rimessa al giudizio di un Collegio composto da un medico di fiducia del lavoratore, da un medico del servizio ispettivo degli istituti previdenziali competenti, a norma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e da un terzo medico designato d'accordo dai primi due medici.

Per la temporanea sostituzione del lavoratore ammalato o in aspettativa per cause di malattia, qualora non vi fosse elemento idoneo alla sostituzione, disponibile nella Azienda è consentita l'assunzione di personale straordinario con contratto a termine, con il trattamento di cui all'art. 5.

Si considera prosecuzione del periodo di malattia quello che interviene non oltre 30 giorni dalla cessazione della malattia precedente.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Sono considerate assenze per malattia le cure termali e/o idropiniche, che siano riconosciute dal medico di fiducia del lavoratore e quindi autorizzate dall'INPS o da altre strutture pubbliche competenti, secondo quanto previsto dalla legge 11 novembre 1983, n. 638 e successive.

Art. 46. - ASSICURAZIONE INFORTUNI

Ferma l'osservanza delle norme legislative sulla assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, ai lavoratori non soggetti a tali norme, che subiscano infortuni risarcibili ai sensi ed in conformità delle stesse, l'Azienda corrisponderà un trattamento equivalente a quello previsto dalla legge suddetta.

Sia nel caso di assicurazione obbligatoria e sia nel caso dello speciale trattamento di cui al comma precedente, l'Azienda integrerà le prestazioni di legge e il trattamento equivalente fino a raggiungere una indennità pari a cinque retribuzioni di fatto annue in caso di morte ed a sei retribuzioni di fatto annue in caso di invalidità permanente totale.

L'eventuale importo della rendita annua liquidata dagli Istituti assicuratori, capitalizzata al 5%, verrà detratto dall'importo di cui sopra e la differenza sarà liquidata in una unica soluzione oltre al normale trattamento di liquidazione previsto in caso di risoluzione del rapporto per motivi non disciplinari compresa la indennità di preavviso e il trattamento di previdenza.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto dall'Azienda in conseguenza di invalidità permanente parziale, o comunque qualora il grado di tale invalidità superi il 70%, l'Azienda integrerà le prestazioni di legge fino a raggiungere la stessa percentuale del grado di invalidità

sulle sei annualità di retribuzione salvo la detrazione di cui al comma precedente.

Nelle Aziende che abbiano almeno trecento dipendenti dovranno a cura e spese delle Aziende essere istituiti posti di pronto soccorso. Le altre Aziende adotteranno sistemi equivalenti.

CHIARIMENTO A VERBALE

Si chiarisce che per «importo della rendita annua liquidata dagli Istituti assicuratori capitalizzata al 5%» deve intendersi il capitale di copertura della rendita da infortunio calcolato alla data di decorrenza della rendita stessa mediante le stesse basi tecniche adottate dall'I.N.A.I.L., eccezione fatta per quanto riguarda il tasso tecnico che resta fissato nella misura del 5%.

Le Parti predisporranno d'accordo apposite tabelle per facilitare il calcolo dei singoli casi.

Art. 47. - TUTELA DELLA MATERNITÀ E MALATTIA IN GRAVIDANZA O PUERPERIO

Alla lavoratrice che venga a trovarsi in stato di gravidanza e puerperio, e che intenda continuare il rapporto di lavoro, verranno applicate le disposizioni di legge in materia.

Per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro verrà corrisposta a detta lavoratrice la retribuzione di fatto mensile, con esclusione delle eventuali indennità o compensi collegati con la presenza in servizio.

Da tale trattamento verranno 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 quinto mese di assenza, i termini stabiliti per il trattamento di malattia decorreranno a partire dal suddetto termine.

Art. 48. - SERVIZIO MILITARE

1. *Chiamata alle armi*

A norma di legge la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo di servizio militare di leva ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto con decorrenza della anzianità.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve mettersi a disposizione dell'Azienda per riprendere servizio. Altrimenti, il lavoratore è considerato dimissionario.

2. *Richiamo alle armi*

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Al lavoratore richiamato alle armi sarà concesso mensilmente dall'Azienda, in aggiunta al trattamento previsto dalla legge, una indennità pari al 25% della sua retribuzione complessiva mensile.

La indennità integrativa di cui sopra sarà assorbita fino alla concorrenza della metà del suo importo da eventuali miglioramenti del trattamento stabilito per legge o per contratto.

I sostituti dei chiamati alle armi o dei richiamati, assunti a tale titolo, si considerano assunti con contratto a termine ai sensi dell'art. 5.

Sono fatte salve le condizioni aziendali di miglior favore.

Art. 49. - ASPETTATIVA

1. Per gravi motivi privati, da valutarsi dall'Azienda, questa, se lo ritenga compatibile con le esigenze del servizio, potrà concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno senza alcuna corresponsione e senza decorrenza di anzianità.
2. Verranno collocati in aspettativa i lavoratori chiamati a ricoprire cariche pubbliche o sindacali che impediscano il quotidiano normale lavoro. La automaticità dell'aspettativa non si applica ai lavoratori che ricoprono cariche sindacali locali di categoria, ai quali l'aspettativa verrà concessa solo a loro richiesta. In entrambi i casi il periodo di aspettativa durerà fino alla scadenza dell'incarico pubblico o sindacale e sarà quindi prorogabile anche oltre l'anno. Durante il periodo di aspettativa concesso a questo titolo, il rapporto di lavoro resta sospeso a tutti gli effetti, salvo per quanto si attiene al mantenimento del trattamento previdenziale il quale sarà mantenuto durante i primi due anni; il lavoratore avrà la facoltà di conservarlo a proprio carico per gli anni successivi.
3. Vengono collocati in aspettativa non retribuita, utile ai fini dell'anzianità e della previdenza i lavoratori che prestano la propria attività lavorativa all'estero.

SEZIONE NONA
NORME DISCIPLINARI

Art. 50. - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI (*)

1. Le mancanze dei lavoratori, a seconda della loro gravità, possono essere punite come segue:
- 1) rimprovero verbale;
 - 2) rimprovero scritto;
 - 3) multa non superiore a 4 ore di retribuzione di fatto;
 - 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di fatto per un periodo fino a 5 giorni;
 - 5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di fatto per un periodo da oltre 5 fino a 10 giorni;
 - 6) licenziamento con preavviso;
 - 7) licenziamento senza preavviso.

1-2) *Rimprovero verbale o scritto*

Verrà comminata la sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- senza giustificazione, ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende o ne anticipa la cessazione;
- non osserva regolarmente le disposizioni sulle pause;
- non avverte tempestivamente i superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo, che comportino lievi pregiudizi per l'Azienda;
- usa impropriamente abiti dell'Azienda, senza che ciò configuri mancanza più grave;
- in qualunque modo commetta lieve trasgressione alle norme del C.C.N.L. o dei regolamenti interni.

3) *Multa fino a 4 ore*

Verrà comminata la sanzione della multa fino a 4 ore a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

(*) Cfr. in materia la legge 20 maggio 1970, n. 300, il cui testo è riportato in «Appendice».

— reiteratamente senza giustificazione ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende, o ne anticipa la cessazione, non osserva le disposizioni sulle pause;

— esegue negligenemente il lavoro;

— per negligenza, procura guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiale dell'Azienda;

— non osserva le norme o non applica le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;

— usa impropriamente strumenti d'Azienda;

— risulti assente dal domicilio comunicato all'Azienda durante le fasce orarie previste, in occasione di controllo delle assenze per infermità previste dalle norme di legge;

— recidiva nelle mancanze sanzionate con rimprovero scritto.

4) *Sospensione da 1 a 5 giorni*

Verrà comminata la sanzione della sospensione da 1 a 5 giorni a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

— senza giustificazione, non si presenta al lavoro, o abbandona il proprio posto di lavoro;

— deliberatamente non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute;

— costruisce o fa costruire oggetti o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro;

— non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità sull'andamento del servizio cui è preposto che comportino notevole pregiudizio al servizio stesso;

— recidiva nella mancata osservanza delle norme o nella applicazione delle misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;

— non fa osservare le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro al personale da lui coordinato;

— in qualunque modo commetta grave trasgressione alle norme del C.C.N.L. o dei regolamenti interni;

— uso di bevande alcoliche durante l'orario di lavoro che determini alterazione dello stato psicofisico del lavoratore;

— risulti assente dal domicilio comunicato all'Azienda, durante le fasce orarie previste, in occasione di controllo delle assenze per infermità previsto dalle norme di legge e senza giustificato motivo non si presenti alla visita di controllo ambulatoriale nel giorno successivo;

— inosservanza del divieto di fumare o di accendere fiamme nelle sedi di lavoro, ove ciò sia vietato da appositi avvisi o dalle norme tecniche, senza che ciò comporti danni;

— ingiustificato rifiuto di esecuzione di compiti assegnati da superiori;

— recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa;

— reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

5) *Sospensione da oltre 5 fino a 10 giorni*

Verrà comminata la sanzione della sospensione da oltre 5 fino a 10 giorni a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

— abuso delle norme relative ai rimborsi spese di trasferta;

— partecipa a diverbio litigioso o oltraggioso seguito da vie di fatto durante l'orario di lavoro sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;

— volontaria irregolare scritturazione o timbratura di schede o alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o delle trasferte;

— costruisce o fa costruire oggetti, o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro, utilizzando materiale dell'Azienda;

— insubordinazione;

— recidiva nelle mancanze sanzionate con la sospensione da 1 a 5 giorni;

— reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa.

6) *Licenziamento con preavviso*

Verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso a quei lavoratori che commettano mancanze che costituiscano notevole inadempimento ai propri obblighi contrattuali, quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

— provoca e partecipa a diverbio litigioso o oltraggioso seguito da vie di fatto durante l'orario di lavoro sul luogo di lavoro, ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;

— notevole abuso delle norme relative ai rimborsi spese di trasferta;

— abbandono del posto di lavoro o comunque atti che comportino o possano comportare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

— per negligenza provoca gravi danni al materiale dell'Azienda o di terzi;

— costruisce o fa costruire oggetti, o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi, durante l'orario di lavoro e con grave danno per l'Azienda;

— inosservanza del divieto di fumare o di accendere fiamme nelle sedi di lavoro, ove ciò sia vietato da appositi avvisi o dalle norme tecniche, con conseguenti danni:

— asportazione di materiale dell'Azienda o di terzi:

— trafugamento di schede, di elaborati, di disegni, o comunque di materiale illustrativo di brevetti o di procedimenti di lavorazione;

— insubordinazione accompagnata da comportamento oltraggioso:

— recidiva nelle mancanze sanzionate con la sospensione da 1 a 5 gg.:

— reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con la sospensione da 1 a 5 giorni.

7) *Licenziamento senza preavviso*

Il licenziamento senza preavviso verrà comminato nei casi di mancanze di gravità tale da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro e cioè nei casi di giusta causa.

* * *

2. L'importo delle eventuali multe sarà devoluto a beneficio di istituzioni assistenziali di categoria.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi dell'ammonizione verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore e alla R.S.U., salvo le eccezioni costituite da motivi di carattere strettamente personale, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi della infrazione. Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi 5 giorni lavorativi da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i 5 giorni lavorativi successivi al predetto 5° giorno dalla contestazione, tali giustificazioni si riterranno accolte.

La comunicazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

L'irrogazione dei provvedimenti disciplinari non pregiudica gli ulteriori eventuali profili di responsabilità nei quali sia incorso il lavoratore.

Ai sensi di quanto disposto dal 1° comma dell'art. 7 della legge 300/1970 le Aziende dovranno portare a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, le presenti norme disciplinari e le eventuali norme regolamentari emanate dalle Aziende.

Le norme regolamentari non potranno contenere limitazioni ai diritti spettanti ai lavoratori sulla base del presente contratto nonché delle norme di legge.

SEZIONE DECIMA

CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Art. 51. - PREAVVISO

1. In caso di licenziamento per i motivi di cui alle lettere *a)*, *b)* e *c)* dell'art. 52 nonché in caso di cessazione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'Azienda per raggiunti limiti di età e di anzianità, ai sensi dell'art. 55, ai lavoratori compete un preavviso nella seguente misura:

mesi 1	fino a	2 anni di anzianità;
mesi 2	da 2 a	5 anni di anzianità;
mesi 3	da 5 a	15 anni di anzianità;
mesi 4	da 15 a	25 anni di anzianità;
mesi 4½	oltre	25 anni di anzianità.

Sarà riconosciuto al lavoratore l'eventuale maggiore preavviso stabilito da disposizioni di legge.

Durante il periodo di preavviso l'Azienda concederà permessi al lavoratore per ricerca di nuova occupazione.

Il periodo di preavviso dovrà decorrere dal 1° giorno della quindicina successiva alla data di comunicazione del licenziamento.

I termini di preavviso sopraindicati, ridotti a metà, dovranno essere osservati anche dal lavoratore, in caso di sue dimissioni, nei rapporti dell'Azienda.

L'Azienda ha diritto di ritenere su quanto da essa dovuto al lavoratore l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

2. È in facoltà dell'Azienda di esonerare dal lavoro il lavoratore licenziato, pagandogli una indennità equivalente all'importo della

retribuzione ai sensi dell'art. 2121 c.c. che sarebbe spettata durante il periodo di preavviso. La stessa indennità compete agli aventi diritto di cui all'art. 2122 c.c. in caso di morte del lavoratore. Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti del trattamento di quiescenza.

Art. 52. - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER LICENZIAMENTO

Il licenziamento del dipendente, oltre gli altri casi previsti dal presente contratto, è ammesso nei seguenti casi:

- a) incapacità lavorativa;*
- b) comprovato scarso rendimento;*
- c) grave incompatibilità con l'ambiente di lavoro.*

Art. 53. - COLLOCAMENTO A RIPOSO PER LIMITI DI ETÀ

La facoltà di collocamento a riposo ad iniziativa dell'Azienda è fissata al compimento del 60° anno di età.

Art. 54. - CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

La cessione, fusione o trasformazione dell'Azienda non risolvono il contratto di lavoro e sono regolate dall'art. 2112 c.c. Il personale addetto all'Azienda conserva i suoi diritti, anche individuali, nei confronti dell'Azienda subentrante.

Art. 55. - PREVIDENZA

Il trattamento previdenziale per i dipendenti delle Aziende private del gas è regolato dalla legge 6 dicembre 1971, n. 1084, nonché dalle successive modifiche introdotte dalla legge 3 marzo 1987, n. 61, dalla legge 30 dicembre 1988, n. 559 e dal Decreto Ministeriale 14 maggio 1990.

I testi dei provvedimenti legislativi sopra indicati sono riportati nell'allegato A.

NOTA A VERBALE

Per quanto attiene al Fondo Integrativo di Previdenza del settore l'ANIG e le OO.SS.LL:

— prendono atto che i recenti bilanci del Fondo di Previdenza Gas evidenziano un eccessivo scostamento con il disposto del 2° comma dell'art. 6 e del 3° comma dell'art. 9 della L. 61/87;

— convengono sull'esigenza di realizzare un più efficiente ed appropriato sistema in tema di previdenza integrativa;

— concordano sul fatto che l'attuale momento di incertezza legislativa in materia previdenziale non consente di affrontare con cognizione di causa una organica revisione della vigente disciplina del Fondo di Previdenza Gas;

— si impegnano ad incontrarsi per un esame congiunto ed un approfondimento della materia entro 30 gg. dalla data di emanazione delle nuove norme di riforma del sistema di previdenza generale obbligatoria.

Tale approfondimento sarà finalizzato a definire una proposta di modifica della normativa di legge che regola attualmente il trattamento previdenziale integrativo dei dipendenti delle aziende private del gas, e dovrà tenere conto delle seguenti indicazioni:

- a) carattere integrativo del Fondo, nell'ambito degli orientamenti emergenti in materia a livello governativo;
- b) autonomia economica e gestionale del Fondo;
- c) partecipazione del lavoratore alla contribuzione;
- d) miglioramento del rendimento economico del patrimonio monetario e immobiliare del Fondo di Previdenza;
- e) miglioramento delle prestazioni garantite ai lavoratori.

Art. 56. - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il dipendente ha diritto ad un trattamento di fine rapporto calcolato in base alle norme di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 ed eventuali successive modificazioni e di quanto contenuto nel presente articolo.
2. La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di trattamento di fine rapporto di lavoro di cui al 1° comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge n. 297/1982, è

quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- retribuzione minima di categoria
- indennità di funzione «quadri»
- indennità di contingenza
- aumenti periodici di anzianità
- livello salariale (*)
- indennità sostitutiva mensa
- elemento distinto della retribuzione
- ad personam comunque denominato o superminimo comunque denominato
- 13^a
- 14^a
- premio di produttività
- indennità turno
- indennità di guida
- indennità maneggio denaro
- indennità di reperibilità
- indennità centro meccanografico
- indennità mancato preavviso
- indennità per mutamento mansioni perdurato per 12 mesi continuativi di sostituzione (CCNL art.13, 2° c.)
- indennità sostitutiva per festività cadenti con il giorno di riposo (1/26°).

Le somme di cui sopra saranno computate agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi di assenza dal lavoro previsti dal 3° comma dell'art. 2110 c.c.

3. In relazione alla esigenza di disporre dell'indice ISTAT per il computo della rivalutazione fino al mese di cessazione ed ai tempi tecnici connessi alle procedure meccanizzate, il pagamento del T.F.R. al dipendente cessato, avverrà entro il mese successivo alla cessazione dal servizio (al netto, ovviamente, delle situazioni debitorie ed IRPEF) (**).

Per i lavoratori che prestino attività lavorativa all'estero, la retribuzione annua di cui al punto 2. sarà calcolata sulla base del trattamento economico che sarebbe spettato in caso di servizio prestato in Italia.

(*) V. lettera C), art. 10 del CCNL

(**) V. accordo specifico 14 aprile 1987, il cui testo è riportato nell'allegato A.

4. In materia di anticipazioni sul trattamento di fine rapporto di cui all'art. 1 della legge n. 297/1982 vedasi lo specifico accordo sindacale nazionale, il cui testo è riportato nell'allegato A.

Art. 57. - CERTIFICATO DI LAVORO

In caso di licenziamento o dimissioni, per qualsiasi causa, l'Azienda rilascerà al dipendente, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per i diritti che ne derivano, un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale il dipendente ha svolto la sua attività nell'Azienda e delle ultime mansioni nella stessa disimpegnate.

PARTE TERZA

SEZIONE PRIMA

DIRITTI SINDACALI (*)

Art. 58. - RICONOSCIMENTO DEL SINDACATO

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto sono riconosciute quale unico agente contrattuale a livello nazionale. A livello di Azienda o di Esercizio sono riconosciute le Rappresentanze Sindacali Unitarie quale unico agente contrattuale.

Art. 58 bis - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Le Parti, ferma restando l'autonomia e le prerogative delle attività imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori convengono di favorire un sistema di moderne ed efficaci Relazioni Industriali ispirate alle finalità ed agli indirizzi del Protocollo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo.

In particolare le Parti recepiscono la suddivisione degli assetti contrattuali in:

— Primo livello: contrattazione collettiva nazionale di categoria quale elemento centrale del sistema normativo.

— Secondo livello: contrattazione aziendale/territoriale su materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL.

Le Parti, al riguardo, convengono di demandare a livello aziendale o di esercizio, oltre quanto espressamente rinviato dal contratto, le seguenti materie:

(*) Cfr. per le relative materie la legge 20 maggio 1970, n. 300, il cui testo è riportato in «Appendice».

a) a livello aziendale/territoriale (ad es: Aree/Grandi Esercizi): premio di produttività; verifica della corretta applicazione del sistema classificatorio; criteri generali per l'individuazione di regimi flessibili dell'orario di lavoro finalizzati ad un recupero di competitività; eventuali altri analoghi aspetti del rapporto di lavoro, propri della contrattazione aziendale, anche se di carattere straordinario o eccezionale.

b) A livello di esercizio: inquadramenti; distribuzione dell'orario normale di lavoro ed eventuale introduzione di sistemi di flessibilità individuale; lavoro straordinario correlato ad incrementi ciclici programmabili dell'attività; trasferte e trasferimenti non individuali.

NOTA A VERBALE alla lettera *b)* - Per le trasferte ed i trasferimenti di cui sopra le Aziende daranno luogo ad una preventiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, onde consentire, se richiesto da una delle Parti, l'esame e la definizione del problema.

Art. 59. - LOCALI PER RAPPRESENTANZE SINDACALI

In ogni Esercizio sarà posto a disposizione delle rappresentanze sindacali, per l'espletamento delle loro funzioni, un comune idoneo locale all'interno dell'Esercizio medesimo.

Negli Esercizi minori, ove condizioni obiettive non consentano la disponibilità di un locale, le Parti si danno atto che saranno esaminate in loco le opportune soluzioni.

Art. 60. - TUTELA DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI

Con riferimento all'accordo interconfederale 20.12.1993, le Organizzazioni Sindacali provvederanno a comunicare congiuntamente alle Direzioni aziendali, tramite l'Associazione Nazionale Industriali Gas, i nominativi dei lavoratori tutelati eletti nelle R.S.U., nei singoli Esercizi, secondo i seguenti criteri:

- a)* 3 lavoratori negli esercizi che occupano fino a 40 dip.;
- b)* 6 lavoratori negli esercizi con oltre 40 fino a 100 dip.;
- c)* 9 lavoratori negli esercizi con oltre 100 fino a 500 dip.;
- d)* 15 lavoratori negli esercizi con oltre 500 fino a 1.000 dip.;
- e)* 27 lavoratori negli esercizi con oltre 1.000 dipendenti.

Ai lavoratori così designati è estesa la tutela prevista dall'art.14 dell'Accordo Interconfederale 18 aprile 1966 per i membri di Commissione Interna.

L'Organizzazione Sindacale di rispettiva appartenenza dei componenti dovrà comunicare all'Azienda, sempre per tramite dell'Associazione Nazionale Industriali Gas, l'eventuale sostituzione di un membro, di cui al primo comma del presente articolo, delle R.S.U., ai sensi di quanto stabilito dal punto 6), parte prima, dell'accordo interconfederale 20.12.1993, a seconda che la sostituzione stessa riguardi un componente elettivo o designato.

Analoga tutela viene assicurata ai lavoratori membri dei sindacati provinciali secondo i seguenti criteri:

— 1 rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del contratto nelle provincie in cui sono occupati presso uno o più Esercizi fino a 100 dipendenti;

— 2 rappresentanti per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del contratto nelle provincie in cui sono occupati presso uno o più Esercizi da oltre 100 a 500 dipendenti;

— 3 rappresentanti per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del contratto nelle provincie in cui sono occupati presso uno o più Esercizi da oltre 500 a 1.000 dipendenti;

— 5 rappresentanti per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del contratto nelle provincie in cui sono occupati presso uno o più Esercizi oltre 1.000 dipendenti.

Art. 61 - ASSEMBLEA

Nelle unità produttive i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi sindacali e del lavoro. Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Organizzazioni Sindacali stipulanti congiuntamente il presente contratto e della R.S.U.

La convocazione sarà preventivamente comunicata alla Direzione.

Le riunioni saranno tenute fuori dell'orario di lavoro. Qualora la convocazione sia indetta dalla R.S.U., è ammesso lo svolgimento delle stesse anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 12 ore nell'anno solare, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Tali riunioni dovranno aver luogo alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso si potranno svolgere durante l'orario di lavoro quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

Qualora nella unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la

sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti. Le modalità di cui ai tre precedenti comma saranno definite a livello aziendale.

Le riunioni avranno luogo in idonei locali messi a disposizione dalla Azienda nella unità produttiva. In caso di constatata impossibilità le Parti concorderanno un locale idoneo nelle immediate vicinanze del luogo del lavoro.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i Segretari nazionali, regionali e provinciali delle Organizzazioni di categoria e/o dirigenti sindacali confederali.

NOTA

In relazione a quanto previsto dal punto 4, parte prima, dell'accordo interconfederale 20.12.1993, le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto hanno diritto ad indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro per 3 delle suddette 12 ore annue, con richiesta congiunta alla Direzione Aziendale.

Art. 62. - PERMESSI

I. PERMESSI SINDACALI

a) Ai lavoratori che sono membri dei Comitati Direttivi delle Federazioni Nazionali di categoria e dei Sindacati Provinciali di settore delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il contratto, saranno concessi brevi permessi retribuiti, fino ad un massimo di 8 giorni annuali, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

Questa concessione è limitata ad 8 lavoratori per ciascuna Federazione Nazionale di categoria ed a 5 lavoratori per ciascun Sindacato Provinciale di settore.

b) Con gli stessi criteri e le stesse modalità di utilizzo, in quelle regioni dove la somma dei dipendenti delle diverse Aziende od esercizi è pari o superiore a 250 dipendenti saranno concesse, dal 1° gennaio 1983, 200 ore annuali, per ciascun sindacato firmatario del contratto a livello regionale. In via eccezionale sarà consentita l'utilizzazione dei suddetti permessi nell'ambito dei vari Esercizi esistenti nella regione e facenti capo alla stessa Azienda.

c) Per la partecipazione alle trattative di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro saranno concessi ulteriori 20 giorni di permessi retribuiti limitatamente ad 8 lavoratori per ciascuna Federazione Nazionale di categoria stipulante il contratto.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette rispettivamente alla Associazione Nazionale Industriali Gas e alle Associazioni Territoriali degli industriali, che provvederanno a comunicarle all'Azienda cui il lavoratore appartiene.

NOTA A VERBALE

Le ore di permesso retribuito previste per i lavoratori tutelati e per i membri dei Sindacati provinciali stipulanti il presente contratto, possono essere utilizzate dagli interessati o da altri dirigenti, previa comunicazione scritta da richiedere alla Direzione Aziendale da parte della Organizzazione Sindacale territoriale.

2. PERMESSI PER CORSI SINDACALI

Le Aziende concederanno a richiesta delle organizzazioni Sindacali, tramite l'Associazione Nazionale Industriali Gas, permessi non retribuiti per partecipare a corsi sindacali.

Art. 63. - CONTRIBUTI SINDACALI

L'Azienda, per le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante una delega debitamente sottoscritta, che verrà consegnata o fatta pervenire all'Azienda dal Sindacato (*).

La delega può essere revocata dal lavoratore interessato entro il 30 settembre di ciascun anno mediante comunicazione scritta all'Azienda ed al Sindacato di spettanza.

L'ammontare della trattenuta sindacale sarà comunicata dalle Fede-

*) Schema di delega:

Spett.le DIREZIONE DELLA OFFICINA GAS DI
Io sottoscritto con matricola n.
invio la presente lettera per chiedere a codesta Direzione, ai sensi dell'art. 63 del C.C.N.L. per i dipendenti delle Aziende private del gas, di trattenere dalle mie competenze, ad ogni scadenza mensile e per 14 mensilità, la quota di contributo sindacale che sarà comunicata dalle Federazioni Nazionali e di effettuare il versamento per mio conto, quale mia quota di associazione, al Sindacato

La presente lettera si intende rinnovata di anno in anno salvo disdetta scritta entro il 30 settembre di ogni anno.

Distinti saluti.

Data

Firma

razioni nazionali firmatarie del presente contratto. Le stesse Federazioni comunicheranno alla Direzione aziendale le modalità di versamento delle quote riscosse.

L'Azienda trasmetterà l'importo delle trattenute al Sindacato di spettanza mediante versamento ad un Istituto bancario o Ufficio Postale sul c/c indicato dallo stesso Sindacato o in caso di impossibilità, ad un rappresentante del Sindacato medesimo munito di regolare delega.

Le trattenute ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente.

Le Aziende sono tenute ad inviare alle Federazioni firmatarie del presente accordo i tabulati mensili relativi alle trattenute effettuate.

NOTA A VERBALE

La quota sindacale rapportata ai seguenti elementi della retribuzione: minimo, scatti di anzianità, contingenza, sarà pari dal 1° gennaio 1976 allo 0,60% di tali elementi. Resta inteso che rimangono in vigore eventuali trattenute che, *su precisa richiesta*, siano di entità superiore.

Art. 64. - AFFISSIONE STAMPA SINDACALE

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie nonchè le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno della unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

È inoltre consentita all'interno dello stabilimento, e senza creare intralci alla normale attività produttiva, la diffusione di materiale di propaganda e di informazione delle Organizzazioni Sindacali stesse.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra, dovranno essere tempestivamente inoltrate alla Direzione aziendale.

Art. 65. - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (*)

Ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, può essere costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria, R.S.U., di cui all'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

(*) Cfr. per la costituzione delle R.S.U. l'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, il cui testo è riportato in «Appendice».

Hanno inoltre potere di iniziativa le Organizzazioni sindacali di cui al punto 4), parte seconda, del citato accordo interconfederale, a condizione che abbiano espresso formale adesione allo stesso.

Per i successivi rinnovi la stessa iniziativa può essere assunta dalla R.S.U. e deve essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

Le operazioni connesse con l'elezione della R.S.U. — come previsto dal punto 12, parte seconda dell'accordo interconfederale 20.12.1993 — saranno svolte, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

Le Organizzazioni Sindacali costituenti la R.S.U. comunicheranno alla Direzione Aziendale i nominativi dei componenti la R.S.U. stessa. I nominativi dei lavoratori tutelati membri della R.S.U., saranno comunicati a norma del primo e terzo comma dell'art. 60 CCNL ANIG, fatte salve le situazioni in atto — per quanto riguarda il numero dei tutelati — e quelle di cui al punto e) dello stesso articolo che vengono elevate complessivamente a 35 unità.

I membri della R.S.U. restano in carica 3 anni.

Qualora la R.S.U. non fosse ancora stata eletta oppure non fosse più validamente costituita, l'attività della stessa verrà assunta dalle strutture sindacali territoriali per il tempo strettamente necessario alla sua costituzione.

La R.S.U., in quanto organismo rappresentativo dei lavoratori e del sindacato nei luoghi di lavoro, subentra al Consiglio di Fabbrica ed alle R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori ed è unico agente contrattuale per quanto attiene le materie che il vigente CCNL rimanda a livello aziendale.

Nelle unità produttive dove la dimensione della R.S.U. lo richieda, ferma restando la titolarità contrattuale della R.S.U. stessa, i rapporti con la Direzione Aziendale potranno essere tenuti da un Comitato Esecutivo che non potrà essere superiore ad un terzo della R.S.U.

Singoli membri del Comitato Esecutivo o della R.S.U. possono intervenire presso gli organi delegati dalla Direzione Aziendale per tutto quanto attiene al rispetto e all'applicazione delle leggi, dei contratti e delle consuetudini, ma non hanno potere di trattativa se non a seguito di mandato espressamente loro conferito dalla R.S.U. o dal Comitato Esecutivo della R.S.U.

Alla trattativa aziendale o di esercizio la delegazione sindacale può farsi assistere da rappresentanti di organizzazioni territoriali o di categoria, esterni all'unità produttiva.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la R.S.U. può disporre di permessi retribuiti per un monte annuo di 2 ore e mezza per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di fruizione, con la garanzia che il monte

ore, laddove era già riconosciuto, non potrà essere inferiore al numero delle ore già riconosciute al 31 agosto 1975, maggiorato del 10%. Tali permessi assorbono quelli spettanti ai dirigenti delle R.S.A. a norma dell'art. 23 della legge n. 300/1970.

La Direzione Aziendale comunicherà alla R.S.U. il monte ore a disposizione entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.

Del monte ore di cui sopra, potranno essere ammessi a beneficiare anche lavoratori dell'unità produttiva non facenti parte della R.S.U., chiamati dalla stessa ad affiancarla nell'espletamento dei propri compiti.

I permessi di cui sopra, devono essere comunicati per iscritto alla Direzione Aziendale, di regola 24 ore prima, tramite i competenti organi della R.S.U., dei Sindacati provinciali e dei Sindacati regionali, indicando chiaramente la tipologia del permesso (R.S.U., Provinciale, Regionale) nonché il nome del beneficiario. Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si fa riferimento all'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 ed alla legge n. 300/1970.

Art. 66. - DIRITTI DI INFORMAZIONE

Le Aziende si dichiarano disposte a periodici confronti su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, nel corso dei quali esporranno:

1. A LIVELLO NAZIONALE (ANIG)

ANNUALMENTE

A. POLITICHE INDUSTRIALI E TARIFFARIE

- Politica tariffaria del settore;
- indirizzi di politica industriale e andamento generale del mercato e dei singoli comparti.

B. STRATEGIE E INVESTIMENTI

- Programmate prospettive di sviluppo dei servizi con particolare riferimento ai programmi di investimento;
- programmi di estensione e potenziamento delle reti esistenti tali da avere implicazioni sullo sviluppo sociale ed economico e sulla forza lavoro occupata;
- andamenti economici delle Aziende.

C. APPALTI

- Indicazioni previsionali complessive sull'evoluzione della materia secondo le modalità previste al punto 2, lettera C delle informative semestrali.

D. SICUREZZA - IGIENE AMBIENTALE E DEL LAVORO

- Norme nazionali ed europee che regolamentano i criteri di sicurezza degli impianti e delle reti per la salvaguardia dell'integrità fisica della collettività e dei lavoratori interessati;
- norme nazionali ed europee che regolamentano gli aspetti di igiene ambientale e del lavoro e forniscono indicazioni circa azioni di prevenzione e vigilanza sanitaria per la tutela dell'integrità fisica dei lavoratori.

PERIODICAMENTE

A. STRATEGIE E INVESTIMENTI

- Programmi di investimento relativi all'estensione ed al potenziamento delle reti esistenti;
- trasformazione a metano delle reti urbane.

B. OCCUPAZIONE

- Le strutture organizzative delle nuove unità;
- programmi operativi aventi concreta rilevanza occupazionale ed i relativi effetti che l'attuazione dei predetti programmi inducono sull'occupazione presente nelle diverse Aziende o Esercizi, nel quadro della dinamica degli andamenti occupazionali complessivi;
- eventuali proiezioni operative delle Società.

C. FORMAZIONE

- Investimenti in materia di formazione professionale connessi a modifiche organizzative.

D. FUSIONI - RIORGANIZZAZIONI - RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI

- Programmi di ricerca, acquisizione, incorporazione di aziende:
 - procedure arbitrali di controversie collettive conseguenti l'attivazione di procedure di mobilità.

2. LIVELLO LOCALE (Regione / Azienda / Area / Esercizio)

ANNUALMENTE

A. STRATEGIE E INVESTIMENTI

- Prospettive di sviluppo dei servizi ed i relativi programmi conseguenti a nuove concessioni;
- programmi di investimento relativi all'estensione ed al potenziamento delle reti esistenti ed il relativo stato di avanzamento dei progetti illustrati;
- programmi di trasformazione a metano delle reti;

B. OCCUPAZIONE

- Strutture organizzative delle nuove Unità;
- programmi operativi aventi concreta rilevanza occupazionale attraverso l'utilizzo della normativa in materia che sarà in vigore al momento;
- situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'Art. 9 della L. 10.4.91, n. 125, in tema di parità uomo/donna nel lavoro.

C. POLITICHE TARIFFARIE

- Politica tariffaria di settore.

SEMESTRALMENTE

A. OCCUPAZIONE

- Strutture organizzative delle nuove unità;
- programmi operativi aventi concreta rilevanza occupazionale attraverso l'utilizzo della normativa in materia che sarà in vigore al momento;
- dati relativi al personale occupato (sesso, anzianità, età, inquadramento contrattuale ed altri eventuali dati statistici, numero contratti part-time, numero delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro in part-time / full-time, numero di contratti estero, numero dei C.F.L.).

B. FORMAZIONE

- Investimenti in materia di formazione professionale;
- dati relativi alla consistenza ed ai contenuti della formazione professionale, sia per corsi organizzati all'interno che all'esterno delle Aziende.

C. APPALTI

- Dati sull'esistenza e sulle caratteristiche dei lavori appaltati (tipologia, importi globali suddivisi per tipi di appalto e notizie sui dati fisici relativi).

D. MODIFICHE/INNOVAZIONI ORGANIZZATIVE

- Processi di modifiche o innovazioni organizzative in particolare se incidenti sulla qualità o sulla quantità dell'occupazione o sulle condizioni di lavoro, salvo quanto previsto dalla lettera A) dell'art. 14.

E. PIANI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA

- Eventuali piani di manutenzione straordinaria degli impianti e della rete di distribuzione.

F. TRASFERIMENTO DI PERSONALE

- Eventuali necessità di temporaneo trasferimento di personale tecnico per l'avviamento di nuove strutture; gli eventuali problemi che potessero sorgere saranno esaminati congiuntamente al fine di dare una soluzione agli stessi.

Art. 67. - TUTELA DELLA SALUTE E DELLA INTEGRITÀ FISICA

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni o delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori stessi.

In materia di igiene ambientale e del lavoro, le Aziende confermano l'impegno di attenersi alle disposizioni legislative, di attuare quegli interventi necessari per migliorare la sicurezza e tutelare la salute dei lavoratori.

In relazione ai due comma precedenti le predette rappresentanze sindacali potranno avvalersi di esperti e tecnici congiuntamente scelti nell'ambito di Istituti ed Enti di diritto pubblico.

Gli esperti ed i tecnici degli istituti di cui sopra sono tenuti al segreto sulle tecnologie e tecniche di produzione di cui vengono a conoscenza.

Le direzioni aziendali dovranno essere preventivamente informate da parte delle Rappresentanze Sindacali Unitarie delle iniziative che si intendono intraprendere.

I risultati delle rilevazioni ambientali e della verifica dello stato di salute mediante:

- visite periodiche di legge nelle lavorazioni previste dalla tabella delle malattie professionali;
- visite periodiche che scaturiscono dall'indagine sulla situazione ambientale e sulle singole posizioni lavorative;
- visite per i cambi di lavoro richiesto per motivi di salute:

saranno annotati su appositi Registri:

- dei dati ambientali;
- dei dati biostatistici.

Viene sottolineato che per la acquisizione valida dei dati suddetti è implicata la partecipazione attiva dei rappresentanti del gruppo omogeneo di lavoro.

La competenza per la trattazione delle materie, la gestione e la definizione degli strumenti (registri, dati biostatistici e libretti individuali) per la tutela della salute e dell'integrità fisica è demandata alle predette rappresentanze.

Inoltre le Direzioni Aziendali informeranno le Rappresentanze Sindacali Unitarie sui contenuti della denuncia di Esercizio.

NOTA A VERBALE

Approfondimenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori saranno effettuati attraverso l'istituzione dello specifico Osservatorio permanente sulla legislazione del lavoro europeo a livello ANIG, di cui al protocollo sulle Relazioni Industriali. I risultati di tale Osservatorio, valutati dalle Parti in sede sindacale, formeranno parte integrante del presente articolo.

Art. 68 - VIDEOTERMINALI

La Commissione tecnica paritetica costituita ai sensi del protocollo al CCNL ANIG 17.10.1988 ha espletato il suo mandato elaborando un documento tecnico (*) che formula una serie di indicazioni finalizzate alla definizione delle condizioni ottimali di lavoro a VDT, dell'ergonomia e della formazione.

Le Parti, considerato che il Consiglio delle Comunità Economiche Europee ha emanato la Direttiva 90/270/CEE relativa alle «prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte

(*) Il documento tecnico è allegato all'accordo 28.3.1990 riportato in «Appendice».

su attrezzature munite di videotermini), non ancora recepita dall'ordinamento italiano con legge, si danno atto che la iniziativa sotto elencata è da considerarsi efficace strumento di tutela delle condizioni di lavoro a videoterminale in quanto realizza le indicazioni contenute nelle fonti citate.

1. L'attività del lavoratore, che utilizzi regolarmente durante un periodo significativo del suo lavoro normale, un'attrezzatura munita di videoterminale, continui ad essere concepita in modo che il lavoro quotidiano sia periodicamente interrotto anche con cambiamenti di attività nell'ambito del complesso della propria mansione, così da ridurre l'onere del lavoro su videoterminale; in tale contesto le lavoratrici in accertato stato di gravidanza, potranno richiedere alle aziende di essere trasferite ad attività che non comportino l'uso di attrezzature munite di videotermini.

2. SORVEGLIANZA SANITARIA

Le Parti convengono di introdurre gradualmente un'iniziativa finalizzata alla sorveglianza sanitaria per il personale che, nell'espletamento della sua attività professionale, utilizzi regolarmente in modo sistematico ed abituale il videoterminale, purchè con applicazione almeno al 50% dell'attività globale.

Tale iniziativa consisterà in visite mediche ergofoftalmologiche effettuate con cadenza triennale da strutture pubbliche competenti.

Per coloro che siano adibiti ad utilizzare sistematicamente il videoterminale con applicazione almeno del 50% della loro attività globale, sarà effettuato un esame appropriato della vista prima dell'inizio di tale attività.

L' Accordo 28.3.1990 costituisce parte integrante del presente articolo (*).

SEZIONE SECONDA

NORME STRUMENTALI E DI AMMINISTRAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 69. - DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

Il Contratto di lavoro sarà distribuito ai dipendenti delle Aziende tramite le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

(*) L'accordo è riportato in «Appendice».

Art. 70. - COMITATO AZIENDALE PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA

Sono istituiti i Comitati paritetici o di esercizio per la prevenzione e la sicurezza con compiti consultivi rispetto alle Direzioni aziendali nell'attività da queste svolta in tema di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Il Comitato, presieduto dal responsabile della sede di lavoro presso cui è costituito o da un suo delegato, comprende, per quanto concerne la rappresentanza dei lavoratori, tre membri designati dai sindacati firmatari del Contratto.

Il Comitato ha i seguenti compiti consultivi:

— segnalare alle Direzioni aziendali eventuali deficienze relative alla sicurezza;

— esaminare le proposte atte a migliorare la sicurezza dei lavoratori dipendenti;

— svolgere la più efficace opera di propaganda fra le maestranze per la conoscenza e l'applicazione delle norme antinfortunistiche.

Per quanto concerne l'espletamento dei compiti dei rappresentanti dei lavoratori in seno al Comitato si fa riferimento all'art. 10 dell'Accordo Interconfederale 18 aprile 1966 sulle Commissioni Interne.

Il Comitato si riunisce almeno una volta al mese.

Art. 71. - VERTENZE INDIVIDUALI DI LAVORO

Prima di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore, tramite la Rappresentanza Sindacale contrattualmente prevista, potrà proporre un tentativo di conciliazione. Entro 10 giorni dalla richiesta verrà attuato nella sede aziendale o di esercizio, l'accertamento della situazione, alla presenza dell'Azienda e del lavoratore interessato, assistito dai rappresentanti della Organizzazione Sindacale ed esperito il tentativo di conciliazione.

In casi di disaccordo sarà redatto contestualmente dalle due parti verbale in triplice esemplare, corredato da scheda contenente tutti i dati di fatto utili per l'esame della vertenza.

Entro 10 giorni il verbale di disaccordo ed i dati relativi saranno rimessi all'A.N.I.G. a cura dell'Azienda ed alle Organizzazioni Sindacali di categoria dei lavoratori stipulanti il presente contratto a cura della Organizzazione Sindacale.

Entro trenta giorni dalla ricezione del verbale e dei dati di cui al comma precedente, l'A.N.I.G. e le Organizzazioni Nazionali Sindacali di categoria dei lavoratori stipulanti il presente contratto, provvederanno

di comune accordo alla convocazione dei rispettivi rappresentanti, entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione.

L'A.N.I.G. e le OO.SS.LL. avranno il compito di sentire le parti e di effettuare un ulteriore tentativo di componimento pacifico della vertenza in un termine che non superi i 10 giorni successivi. Con ciò sarà esaurita l'azione conciliativa.

PARTE QUARTA

Art. 72. - NORME AZIENDALI

Oltre che al presente Contratto collettivo di lavoro, il lavoratore deve uniformarsi a tutte le norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'Azienda, purché non contengano limitazioni dei diritti derivanti dal presente contratto e pertanto rientrino nelle normali attribuzioni dell'Azienda.

Tali norme, in ogni caso, devono essere portate a conoscenza del personale con ordine di servizio.

Art. 73. - APPALTI (*)

Le Aziende si impegnano a non concedere lavori o servizi in appalto ad eccezione dei seguenti:

a) servizi di trasporto cose e/o persone, fatte salve le situazioni organizzative in atto;

b) nuove costruzioni di fabbricati civili ed industriali; costruzione di nuovi impianti; straordinaria manutenzione degli impianti; manutenzione dei fabbricati eccedente l'organizzazione aziendale, ove prevista;

c) posa in opera di tubazioni stradali (eccetto sostituzione di brevi tratti), colonne montanti, prese, contatori — con esclusione dei lavori sulle installazioni suddette alimentate dalla rete in esercizio — eccedenti l'organizzazione aziendale o di esercizio;

d) lavori di scavo e ripristino stradale anche per la manutenzione ordinaria e straordinaria; riparazione di contatori.

Gli appalti suddetti potranno essere attuati solo se non implicino trasferimenti non individuali o risoluzioni non consensuali del rapporto di lavoro del personale addetto ai lavori o servizi di cui sopra.

Per le Aziende che abbiano la gestione di altri servizi pubblici è consentito di unificare i servizi di esazione o di affidare gli stessi ad

(*) In materia si richiamano le disposizioni della legge 23 ottobre 1960, n.1369, il cui testo è riportato in «Appendice».

Istituti di Credito od a Cooperative purché ciò non implichi risoluzione non consensuale del rapporto di lavoro del personale addetto al servizio esazione.

È consentita la continuazione in appalto del servizio di esazione alle Aziende che lo abbiano già in atto purché gli appaltatori si obbligino verso le Aziende a praticare ai propri dipendenti un trattamento retributivo non inferiore a quello del presente contratto.

Le Aziende, in occasione dei periodici incontri informativi, forniranno notizie alle Organizzazioni dei lavoratori sulla tipologia dei lavori dati in appalto, sull'importo globale dei lavori appaltati, suddivisi per tipo di appalto, sui dati fisici relativi alle opere appaltate.

Art. 74. - INSCINDIBILITÀ DELLE NORME CONTRATTUALI E SOSTITUZIONE DEI PRECEDENTI TRATTAMENTI

Le disposizioni del presente contratto, sia nella sfera di ogni materia regolata, come nel loro complesso, sono correlative ed inscindibili tra loro.

Ferma restando la conservazione delle condizioni individuali derivanti da pattuizioni singole e salvo quanto disposto espressamente in contrario, il presente contratto collettivo uniforme ed assorbe (e, comunque, non cumula) le norme esistenti per effetto di concordati, di regolamenti, di contratti collettivi e di consuetudini generali e locali, nonché i trattamenti di fatto, così che detti trattamenti non possono essere invocati ed applicati per regolare il rapporto tra l'Azienda e ciascuno dei suoi dipendenti.

Art. 75. - INVENZIONI DEI DIPENDENTI

Ferma l'osservanza delle norme legislative in materia di brevetti per invenzioni industriali, prevista dal R.D. 29 giugno 1939, n. 1127 e successive integrazioni, l'Azienda, nel caso di invenzione industriale relativa al suo campo di attività, (sempre che la stessa non rientri nelle specifiche mansioni cui è addetto il lavoratore), entro tre mesi dalla comunicazione del conseguimento del brevetto da parte del dipendente, avrà diritto di prelazione per l'uso esclusivo o non esclusivo dell'invenzione, o per l'acquisto del brevetto, nonché per la facoltà di chiedere od acquistare per la medesima invenzione, brevetti all'estero.

Il lavoratore che non abbia ancora proceduto alla brevettazione dell'invenzione da lui realizzata, deve comunicare all'Azienda i risultati a cui è pervenuto, al fine dell'eventuale disposizione di un contratto con il quale il lavoratore inventore, pur mantenendo la legittimazione al

brevetto, consenta all'Azienda di usare, in esclusiva o senza, il proprio trovato in regime di segreto.

L'Azienda si impegna a mantenere assolutamente riservate le informazioni di cui al comma precedente e a non vantare alcun diritto riguardo alla brevettazione dell'invenzione che il lavoratore abbia concesso di sfruttare in regime di segreto.

Art. 76 - PARI OPPORTUNITÀ

In armonia con le disposizioni contenute nella raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e nella legge 10 aprile 1991 n. 125 in tema di parità uomo-donna nel lavoro le Aziende ribadiscono il proprio intendimento di continuare a perseguire una politica di gestione delle risorse umane mirate a porre in atto interventi finalizzati ad incrementare la presenza femminile nei luoghi di lavoro ed a proseguire nel coinvolgimento delle risorse femminili in programmi di formazione professionale al fine di garantire pari opportunità di sviluppo professionale e di carriera.

Le Parti riconoscono altresì l'importanza di promuovere le condizioni per garantire il rispetto della dignità e libertà dei lavoratori sui luoghi di lavoro, favorendo altresì lo sviluppo di corretti rapporti nelle Aziende.

Con l'intento di proseguire nella realizzazione degli obiettivi posti dalla normativa legislativa in materia di pari opportunità uomo donna sul lavoro e nell'ambito degli orientamenti di relazioni industriali esplicitati nella Premessa Politica, e riconoscendo altresì l'importanza di promuovere condizioni lavorative atte a garantire il rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro, le Parti convengono di istituire una Commissione nazionale ANIG per le Pari Opportunità costituita da tre rappresentanti delle aziende e da tre rappresentanti delle OO.SS.LL. FNLE - FLERICA - UILSP. che si riunirà con cadenza quadrimestrale, cui saranno attribuite le seguenti funzioni:

— dare continuità al lavoro svolto dall'Osservatorio ANIG, istituito ai sensi dell'art. 75 bis del CCNL 16.7.1991, al fine di consentire l'utilizzo delle esperienze acquisite;

— individuare e promuovere progetti di azioni positive che, tenendo conto degli assetti organizzativi e delle finalità delle aziende associate, si inseriscano nella continuità delle azioni precedentemente intraprese, apportando le innovazioni che potranno emergere anche attraverso il confronto con istituzioni e con esperienze di altre aziende italiane e straniere;

— seguire e verificare le varie fasi di realizzazione dei progetti stessi;

— analizzare l'andamento della presenza femminile nel settore ANIG individuando alcuni indici significativi — anche estrapolati dai rapporti biennali da inviare al Ministero del Lavoro — da aggiornare annualmente a cura delle aziende associate;

— individuare su aree territoriali, nel rispetto di quanto disciplinato dall'art. 14 CCNL ANIG 16.7.91. Commissioni decentrate di Pari Opportunità delegate alla pubblicizzazione delle iniziative della C.N.P.O. e alla individuazione e promozione di progetti finalizzati di azioni positive da sottoporre alla Commissione Nazionale e da presentare alle Autorità competenti.

In fase di prima applicazione tali organismi verranno costituiti nell'ambito territoriale delle Regioni Lazio, Piemonte, Campania.

Le Parti si impegnano ad individuare i componenti della Commissione Nazionale entro il mese di maggio 1995.

Le riunioni della Commissione Nazionale Pari Opportunità si svolgeranno presso i locali dell'ANIG di Roma dove sarà inoltre disponibile il materiale di consultazione e di divulgazione per i rappresentanti della Commissione stessa.

L'accesso alle riunioni delle citate Commissioni sarà garantito nell'ambito della capienza di permessi sindacali retribuiti contrattualmente previsti.

PARTE QUINTA

PARTE SOCIALE

Art. 77. - PROVVIDENZE VARIE

1. **Istruzione figli** - Qualora manchino le scuole nella località in cui ha sede l'officina o nei paesi limitrofi per modo che il dipendente sia costretto ad allontanare i figli dalla famiglia per la istruzione elementare o media, le aziende concorreranno alle spese per l'istruzione con un contributo.

A tal uopo fra le Aziende private sarà costituito un fondo comune o adottato un sistema equivalente, attraverso il quale si procederà anche a costituire borse di studio per l'istruzione superiore, da destinarsi ai più meritevoli tra i figli dei dipendenti.

2. **Prestiti** - Qualora un dipendente venisse a trovarsi in condizioni di bisogno, la Direzione dell'Azienda potrà concedergli un prestito che verrà estinto con trattenute mensili.

3. **Attività culturali e ricreative** - Allo scopo di stimolare ed agevolare lo sviluppo delle attività ricreative e culturali dei dipendenti durante il «tempo libero» presso ogni esercizio verrà costituito un «fondo per il tempo libero» finanziato da un contributo annuale, a carico dell'azienda, pari dal 1° gennaio 1986 a L. 15.000 (quindicimila) pro capite riferito al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio di ogni anno.

Detto importo sarà ricontrattato in occasione del rinnovo contrattuale.

Il predetto contributo assorbirà fino a concorrenza, le sovvenzioni già esistenti per lo stesso titolo o finalità analoghe. «I fondi» in questione saranno amministrati da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

A detti organismi spetterà il compito di decidere l'utilizzazione delle disponibilità.

Art. 78. - AZIONI SOCIALI

Le Parti — sensibili alle problematiche di carattere sociale e nel rispetto degli indirizzi legislativi — convengono sull'opportunità di adottare, nell'ambito del rapporto di lavoro, le misure qui di seguito esposte nei confronti dei lavoratori impegnati volontariamente a svolgere una attività o funzione di particolare significato sociale ed umanitario e dei lavoratori che vengono a trovarsi in situazioni di bisogno degne di tutela sotto il profilo assistenziale.

1. Volontariato

A) *Volontariato di solidarietà sociale*

Le Parti si danno atto, anzitutto, che una realtà così complessa, qual è quella delle Associazioni volontarie di solidarietà sociale, di matrice sia laica che ecclesiale, offra loro certezza nei rapporti con la Società civile in un ruolo di complementarietà e non di alternativa nei confronti delle strutture pubbliche.

In tale ottica, le aziende associate all'ANIG, tenuto conto delle vigenti disposizioni normative e, compatibilmente con le esigenze organizzative, consentiranno ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge 11.8.1991, n. 266, di usufruire di norme di flessibilità di orario di lavoro e della turnazione previste dal contratto o dai vigenti accordi a livello locale. Si impegnano a valutare la concessione di aspettativa non superiore ad un anno (senza alcuna corresponsione nè decorrenza di anzianità) o di permessi non retribuiti, nonchè — ricorrendo ovviamente i presupposti contrattuali — l'effettuazione di lavoro part-time ovvero l'adozione di orari di lavoro individuali e ciò al fine di svolgere interventi rientranti nell'attività dell'Associazione o della cooperativa di solidarietà sociale a cui aderiscono.

Durante la suddetta aspettativa, il rapporto di lavoro s'intende sospeso a tutti gli effetti, salvo per quanto riguarda la decorrenza dell'anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Resta comunque ferma la facoltà delle aziende di richiedere agli interessati tutta la documentazione ritenuta necessaria per giustificare le suddette richieste.

B) *Volontariato Protezione civile*

Considerato che le Aziende associate all'ANIG gestiscono un servizio pubblico di primaria importanza e che devono prestare la loro collaborazione in caso di calamità, si precisa che:

- 1) allo scopo di assicurare all'organizzazione delle Aziende associate all'ANIG l'efficienza indispensabile a far fronte alle situazioni di emergenza determinate da eventi calamitosi, il personale delle aree interessate, pur potendo aderire al volontariato, è tenuto prioritariamente a disposizione dell'Azienda per gli interventi di carattere tecnico e per tutte le attività di supporto connesse con detti interventi.
 - 2) nei confronti dei lavoratori che aderiscono al volontariato le aziende associate all'ANIG si impegnano a concedere — su presentazione di idonea documentazione e sempre che non ostino comprovate esigenze di servizio — permessi non retribuiti per il tempo speso nei servizi della Protezione civile.
- C) *Volontariato nell'ambito delle attività di cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo*

Le Aziende associate all'ANIG danno assicurazione che ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante (ai sensi degli artt. 31 e 32 della Legge 26/27 1987, n. 43), che intendono prestare la loro opera in Paesi in via di sviluppo, potrà essere consentito di partecipare alle iniziative predette, mediante la concessione di un periodo di aspettativa ai sensi del punto 1 dell'art. 49 del CCNL di durata superiore a quella massima consentita da detta clausola contrattuale, ferme restando le esigenze del servizio.

Le aziende associate all'ANIG inoltre assicurano che, qualora l'effettuazione del periodo di servizio civile all'estero dia luogo alla definitiva dispensa dalla ferma militare obbligatoria, provvederà ad equiparare a tutti gli effetti contrattuali detto periodo al servizio militare vero e proprio, e ciò previa presentazione da parte dell'interessato del foglio matricolare e della relativa dispensa rilasciata dal Ministero della Difesa.

2. Portatori di handicap

Le Aziende, nell'ambito delle normative di legge vigenti, ed in particolare della Legge n. 104/1992, porranno in essere quegli interventi organizzativi ritenuti necessari per favorire l'inserimento nell'attività lavorativa di soggetti portatori di handicap, laddove questi dipendenti siano presenti.

Qualora il lavoratore sia genitore o coniuge di soggetto portatore di handicap e sia previsto un impegno continuativo di assistenza del lavoratore stesso dietro richiesta del Servizio Sanitario Nazionale, l'Azienda e le OO.SS.LL. potranno concordare permessi non retribuiti compatibili con le esigenze di servizio.

In casi eccezionali l'Azienda potrà concordare permessi retribuiti o con recupero delle ore di prestazione non effettuata.

3. Malattie irreversibili o di lunga durata

Nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere un congiunto o un parente di 1° grado purchè convivente, che sia colpito da una malattia irreversibile o di lunga durata, l'Azienda si impegna a valutare la possibilità di concedere al lavoratore dei permessi non retribuiti nonchè l'effettuazione di orari flessibili individuali utili alla necessità di assistenza del congiunto.

4. Adozioni e affidamenti

Nei confronti dei lavoratori che scelgono di adottare o avere in affidamento dei/le bambini/e e abbiano bisogno di una fase di ambientamento con la persona adottata o in affidamento, sia in Italia che all'Estero, le Aziende si impegnano a valutare la possibilità di riconoscere ai lavoratori interessati, dietro presentazione della documentazione del Giudice dei minori competente, periodi di aspettativa non retribuita come previsto dall'art. 49 del presente CCNL, ovvero periodi di effettuazione di orari flessibili individuali o periodi a part-time.

5. Tossicodipendenti

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, per i quali sia accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali, l'Azienda concederà un periodo di aspettativa non retribuita per la durata dell'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni.

Potranno altresì essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi sino ad un massimo di 6 mesi, qualora il trattamento riabilitativo preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda.

L'Azienda e le OO.SS. potranno inoltre concordare, su richiesta del soggetto e della struttura competente, soluzioni lavorative di tipo diverso (es. Part-Time) o collocazione in altre attività aziendali per il periodo relativo al trattamento terapeutico.

Qualora il dipendente sia coniuge o parente di 1° grado di tossicodipendente ed il servizio per le tossicodipendenze attesti la

necessità del suo concorso al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, può essere, a richiesta, collocato in aspettativa non retribuita, e qualora nel programma terapeutico e di riabilitazione sia previsto un impegno saltuario o continuativo del dipendente, l'Azienda e le OO.SS. potranno concordare, su richiesta del Servizio Pubblico, permessi non retribuiti compatibili con le esigenze di servizio.

La concessione dell'aspettativa o dei permessi non retribuiti è subordinata alla comunicazione dell'esistenza del programma di riabilitazione da parte delle strutture competenti, ferma restando la facoltà dell'Azienda di richiedere specifica documentazione in merito alle situazioni su elencate avvalendosi, se ritiene, del proprio Servizio Sanitario Aziendale laddove esistente.

L'aspettativa di cui sopra comporta la sospensione della maturazione di tutti gli istituti contrattuali e di legge, fatta salva la conservazione del posto di lavoro.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo si rinvia alla normativa di legge vigente.

6. Legge 5.6.1990, n. 135

In considerazione della rilevanza sociale che ha assunto l'epidemiologia della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) e comunque nel rispetto della legge 5 giugno 1990, n. 135 - Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS -, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di 1° grado affetto da AIDS, che necessiti di apposite terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche, l'Azienda concederà in alternativa:

- aspettativa non retribuita per la durata della terapia e comunque per un periodo non superiore a 3 anni;
- permessi non retribuiti per brevi periodi fino ad un massimo di 6 mesi.

La concessione dell'aspettativa o dei permessi non retribuiti è subordinata alla presentazione, da parte del dipendente, di documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica competente attestante la terapia e l'esigenza di assistenza del congiunto, fermo restando l'impegno delle Aziende a mantenere il massimo riserbo.

7. Lavoratori stranieri

Le Aziende, a fronte della sempre maggiore frequenza dei casi di ingresso e di soggiorno in Italia dei cittadini stranieri non appartenen-

ti alla CEE e nella consapevolezza della opportunità di porre in essere interventi mirati a favorirne future occasioni di impiego. promuoveranno, attraverso l'Associazione di categoria, iniziative finalizzate all'apprendimento della lingua italiana e/o alla acquisizione di conoscenze professionali specifiche.

Tali azioni saranno programmate, nell'arco della vigenza contrattuale, con un minimo di una nell'Italia settentrionale ed una nel Centro-Sud e saranno attuate da Enti specializzati e/o da Organizzazioni umanitarie/assistenziali coordinate dall'Associazione di categoria.

Le iniziative formative e/o di apprendimento potranno coinvolgere esclusivamente cittadini stranieri non appartenenti alla CEE la cui presenza sul territorio nazionale sia in regola con le disposizioni di legge vigenti.

L'ANIG fornirà alle OO.SS.LL., al termine della vigenza contrattuale, informazioni inerenti all'iniziativa.