

**TESTO COORDINATO ACCORDI AZIENDALI
PERSONALE CCNL GAS ACQUA**

PREMESSO CHE

- La società APM ha sottoscritto, nel tempo, con le OO.SS. una pluralità di accordi di 2° livello
- l'Art. 4 lett. b) del CCNL siglato il 18.05.2017 delega alla contrattazione a livello aziendale le materie individuate nei seguenti articoli:
 - art. 9 - Premio di risultato
 - art. 14, c. 4 - Lavoro a tempo determinato
 - art. 17, c. 4 e 7 - Contratto di somministrazione a tempo determinato
 - art. 23, c. 7 - Orario di lavoro
 - art. 24, c. 4 - Lavoro in turno
 - art. 31, c. 5 - Studenti lavoratori
 - art. 38 - Mense aziendali
 - art. 42 - Trattamento di trasferta
 - art. 43, c. 3 - Trasferimento
 - art. 48, punto 9 - Cessione di permessi e ferie
- il personale in forza alla società con CCNL Gas Acqua ha un'articolazione dell'orario di lavoro diversificata nei vari giorni della settimana e per i diversi settori/aree di appartenenza;
- al personale direttivo del CCNL Gas Acqua (7° e 8° livelli) non trova applicazione l'istituto contrattuale dello straordinario, presupponendo, di fatto, che la prestazione dei responsabili non è valutabile in rapporto alla quantità del lavoro prestato, ma essenzialmente con riguardo alla qualità di tale lavoro che per sua natura non è suscettibile di stima e remunerazione commisurata ad ore;

VALUTATO CHE

Il CCNL del 18.05.2017 fissa la durata triennale degli accordi aziendali e sono rinnovabili nel rispetto dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL

TENUTO CONTO CHE

si rende necessario omogeneizzare e uniformare le diverse intese anche al fine di eliminare dubbi interpretativi per la corretta applicazione delle norme e renderle coerenti con il modificato contesto normativo del nuovo CCNL

La società APM e la RSU del settore Gas Acqua, congiuntamente "Le Parti"

DETERMINANO E CONVENGONO QUANTO SEGUE

1 PREMIO DI RISULTATO

La contrattazione afferente il premio di risultato sarà oggetto di accordi di 2° livello definiti tra le Parti e basati su parametri legati all'incremento della produttività, redditività ed efficienza organizzativa, secondo criteri di valutazione oggettivi, misurabili e sostenibili, rapportati al valore economico dei risultati e al contenimento dei costi, nella convinzione che il miglioramento dell'efficienza aziendale e del servizio non può realizzarsi senza che sia coinvolto in maniera attiva tutto il personale dipendente.

2 ORARIO DI LAVORO

2.1 Istituzione "Conto ore" individuale.

Premesso che l'art. 27 "Prestazioni oltre il normale orario di lavoro" del CCNL non trova applicazione nei confronti dei lavoratori inquadrati nei livelli superiori al 6°, le Parti concordano di istituire un "Conto-ore" individuale al fine di consentire al solo personale direttivo inquadrato al 7° e 8° livello, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la fruizione del recupero individuale delle ore di lavoro prestate oltre il normale orario di lavoro, con le modalità di seguito elencate.

In caso di oggettive esigenze aziendali che necessitano di prestazioni continuative eccedenti il normale orario di lavoro ed esulano dal criterio di autogestione che regola l'attività del personale direttivo, il singolo lavoratore sarà tenuto a fornire la prestazione entro il limite massimo di 100 ore anno e 16 ore settimanali, e potrà rifiutarsi soltanto in caso di giustificati motivi.

Le prestazioni lavorative aggiuntive non possono essere effettuate nei giorni festivi e nei feriali notturni (dalle 22 alle 6), salvo particolari ed eccezionali esigenze.

Possono confluire nel Conto-ore solo prestazioni, oltre l'orario di lavoro, svolte per un periodo minimo di 60 minuti cui potranno aggiungersi ulteriori periodi di durata non inferiore a 30 minuti, con arrotondamento per difetto, per l'espletamento di specifiche attività espressamente autorizzate preventivamente dalla direzione generale.

Le ore di lavoro effettuate ai sensi del precedente comma non daranno luogo a compensi aggiuntivi per lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 27 del CCNL e alimenteranno un contatore denominato "Conto-ore".

Considerato che scopo del Conto-ore individuale è quello di gestire la flessibilità dell'orario di lavoro e solo in via residuale di monetizzare le ore effettuate oltre l'orario normale, le prestazioni accumulate nel Conto-ore potranno essere utilizzate come segue:

- a) mediante riduzioni della prestazione lavorativa settimanale, su disposizione aziendale, per un massimo del 50% delle ore accumulate;
- b) con periodi di riposo compensativo, su richiesta del collaboratore, da collocare temporalmente a sua scelta entro l'anno cui si riferiscono. La fruizione deve essere autorizzata dall'azienda tenuto conto delle esigenze tecniche ed organizzative.

Le modalità di recupero di cui ai punti a) ed b) rappresentano uno strumento di recupero dell'orario di lavoro e non costituiscono lavoro straordinario e non danno diritto ad alcuna maggiorazione.

Al 31 dicembre di ogni anno le eventuali ore accumulate in Conto-ore e non fruite ai sensi dei precedente punti a) ed b) saranno "monetizzate" e liquidate con la retribuzione afferente il mese di dicembre, con il riconoscimento della maggiorazione prevista dal CCNL per il lavoro straordinario.

L'istituzione del Conto-ore non trova applicazione per il lavoro straordinario svolto dal personale tecnico per interventi in reperibilità.

3 MENSA AZIENDALE

L'azienda, tenuto conto dell'organizzazione del lavoro, dell'estensione del territorio servito e delle peculiarità dello stesso, della distribuzione dell'orario di lavoro, istituisce un servizio mensa, attraverso l'adozione di buoni pasto (ticket restaurant).

Il buono pasto, in forma elettronica, è, alla data attuale, determinato in euro 7,00 (sette/00) e viene erogato ai collaboratori a fronte di ogni giornata di effettiva presenza in giornata lavorativa ordinaria comprensiva di rientro pomeridiano in normale orario di lavoro.

E' fatta salva la richiesta di rinuncia espressa del servizio sostitutivo di mensa da parte del singolo lavoratore, in tal caso l'azienda erogherà l'indennità sostitutiva prevista dal vigente CCNL.

4 TRATTAMENTO DI TRASFERTA

Al personale in trasferta, effettuata fuori del territorio dei comuni gestiti, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti della normalità, sarà riconosciuto per ogni periodo di trasferta non inferiore a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore dalla partenza un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili, pari a 15,49 (quindici/49) euro.

Le ore eccedenti il normale orario di lavoro sono compensate con altrettanti periodi di riposo da godersi con il regime dei permessi retribuiti ex-festività, ovvero, pagate come ore ordinarie senza alcuna maggiorazione.

5 CESSIONE DI PERMESSI E FERIE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 punto 9) sono cedibili a titolo gratuito tra dipendenti, per le finalità previste dal CCNL Gas Acqua: Ferie ulteriori rispetto alle previsioni di cui al D.Lgs. 66/2003, ROL e PIR.

Nella cessione verrà data priorità a ferie e permessi maturati negli anni precedenti a quello della richiesta.

L'Azienda procederà a "registrare" la cessione di ferie e permessi previo accordo scritto tra lavoratore cedente e cessionario.

6 FERIE

I giorni di ferie spettanti al personale in servizio alla data del 31.12.2001 eccedenti a quanto stabilito dal CCNL GasAcqua del 1° marzo 2002 a titolo di ferie, saranno trattati come permessi retribuiti c.d. ex festività soppresse.

I giorni eccedenti sono pari a 4, per i lavoratori che effettuano un'articolazione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni e 5,2 per coloro che lavorano su 6 giorni

Le ferie possono essere godute in mezza giornate e suoi multipli (per mezza giornata si intende l'intero mattino o l'intero pomeriggio). Le ferie ai solo fini di calcolo sono conteggiate in ore.

Nel caso in cui il dipendente abbia utilizzato tutti i permessi retribuiti le assenze verranno decurtate dalle ferie.

/ ----- /

Gli accordi aziendali riportati nel presente testo coordinato hanno decorrenza dal 1° giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione con scadenza il 31 dicembre 2018 e si intendono rinnovati tacitamente, di anno in anno, qualora non ne venga data disdetta almeno 30 giorni prima della loro scadenza, con lettera raccomandata o PEC da una delle parti stipulanti.

Dalla data di decorrenza, tutti i precedenti accordi aziendali, sottoscritti tra le Parti, si intendono abrogati e non più applicabili.

Le Parti si impegnano alla verifica periodica dei singoli istituti.

Letto, approvato e sottoscritto in Macerata, 27 settembre 2017

La società

Presidente (dott. Giorgio Piergiacomi)

Direttore Generale (dott. Stefano Cudini)

La RSU aziendale (Passacantando Daniele, Vecchi Franco, Sileoni Marco, Chiararoni Maurizio)

CISL - FEMCA (Ballini David)

CGIL - FILCTEM (Natali Luciano)