RINNOVO CCNL GAS-ACQUA 7.11.2019
IPOTESI DI ACCORDO 30 settembre 2022

Il giorno 30 settembre 2022, in Roma,

tra

UTILITALIA
PROXIGAS
ANFIDA

ASSOGAS

e

FILCTEM - CGIL
FEMCA - CISL
UILTEC - UIL

è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro di rinnovo del CCNL del Settore Gas-Acqua 7 novembre 2019, che si intende qui confermato in ogni sua altra clausola non modificata dal presente accordo.

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2022 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2024.

Le Parti si impegnano a sciogliere la riserva entro il mese di ottobre 2022.

Letto, confermato e sottoscritto.

UTILITALIA

PROXIGAS

ANFIDA

ASSOGAS

FILCTEM

FEMCA

UILTEC

PARTE ECONOMICA

Premessa

Il CCNL individua Il trattamento economico complessivo (**TEC**) che è costituito da:

a) trattamento economico minimo (**TEM**)
b) trattamenti economici riconosciuti dal CCNL comuni a tutti i lavoratori del settore in materia di Welfare (Previdenza complementare e Assistenza sanitaria integrativa di cui all'art. 50, copertura assicurativa contro la premorienza e l'invalidità permanente da malattia) e di Produttività
c) altri trattamenti, anche demandati dal CCNL alla contrattazione aziendale, di cui all'art. 4, lett. b) del CCNL.

1. Incremento retributivo complessivo (TEC)

L'incremento retributivo complessivo per il triennio 2022-2024 sarà costituito dalle seguenti componenti:

a) Incremento dei minimi contrattuali integrati (TEM)
b) Ammontare retributivo annuale di produttività (ARAP)

In relazione a quanto consuntivato nel 2021 per il triennio 2019-2021 (in cui l'inflazione è risultata inferiore di oltre lo 0,5% a quanto previsto alla data di sottoscrizione del CCNL 7 novembre 2019, con conseguente mancato consolidamento nel TEM/TEC) ed a quanto attualmente previsto per il triennio 2022-2024 - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità Europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT - il rinnovo sul parametro medio di settore **143,53,** è stabilito in misura pari a € **203,00** sui minimi, cui si aggiunge un importo di € **17,00** da allocare sul premio di risultato/produttività secondo le modalità che seguono al punto b).

a) Incremento dei minimi (TEM)

Le Parti convengono che i minimi retributivi mensili di cui all'art. 36 del CCNL vengano incrementati a regime di **euro 203** riferiti al parametro medio ~~143,87~~ 143,53, con le decorrenze di cui alla tabella che segue.

Decorrenza	1/10/2022	1/10/2023	1/09/2024	Totale
Aumento	**41,00**	**71,00**	**91,00**	**203,00**

Nell'art. 36 del CCNL viene riportato il valore dei nuovi minimi tabellari integrati per ciascun livello di inquadramento alle decorrenze indicate, come da tabella degli aumenti parametrati che segue.

Aumenti dei minimi				
Livello	**Parametro**	**Decorrenze**		
		01/10/2022	**01/10/2023**	**01/09/2024**
Q	200,74	€ 57,34	€ 99,30	€ 127,27
8	181,29	€ 51,79	€ 89,68	€ 114,94
7	167,50	€ 47,85	€ 82,86	€ 106,20
6	153,69	€ 43,90	€ 76,03	€ 97,44
5	139,96	€ 39,98	€ 69,23	€ 88,74
4	131,42	€ 37,54	€ 65,01	€ 83,32
3	122,95	€ 35,12	€ 60,82	€ 77,95
2	111,15	€ 31,75	€ 54,98	€ 70,47
1	100,00	€ 28,57	€ 49,47	€ 63,40

b) Ammontare retributivo annuale di produttività (ARAP)

Il CCNL intende proseguire nel percorso di incentivazione e sviluppo virtuoso, sia negli aspetti quantitativi sia negli aspetti qualitativi, della contrattazione di secondo livello, indirizzandola verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività, qualità, efficienza, redditività, efficacia dei servizi ed innovazione organizzativa.

Sul presupposto che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisca un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività delle imprese, viene individuata una quota del salario nazionale, denominata ARAP (ammontare retributivo annuale di produttività), destinata ad incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale nel rispetto dei criteri di efficienza stabiliti dall'Autorità di regolazione.

Gli importi dell'ARAP di seguito stabiliti saranno utilizzati unicamente per i periodi di competenza indicati, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale; tali criteri tengono conto degli indicatori di redditività, efficienza e qualità individuati nelle linee guida che saranno concordate tra le parti entro il prossimo mese di novembre, formulate per garantire il rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti dall'Autorità di regolazione per i settori gas ed acqua.

Le quote spettanti ai lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività saranno a misurate ed erogate annualmente a livello aziendale, sotto forma di "una tantum", secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato, con particolare riguardo alle caratteristiche che consentano l'applicazione delle previste agevolazioni fiscali e contributive.

Resta inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale, nell'anno successivo.

Decorrenza	2023	2024
Importo complessivo su parametro medio ~~143,87~~ 143,53	€238,00	€238,00

In relazione alla eccezionale congiuntura economica, non ci saranno ulteriori effetti ai fini della verifica in sede nazionale degli indici inflattivi. Il tema sarà peraltro oggetto di nuova valutazione nell'ambito del negoziato per il successivo rinnovo del presente CCNL.

PARTE NORMATIVA

CAPITOLO I
IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO
Art. 1 – Invariato
Art. 2 – Decorrenza e durata
Art. 3 - *Invariato*

CAPITOLO II
LIVELLI DI CONTRATTAZIONE, SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI
Art. 4 –*Invariato*
Art. 5 – Partecipazione e relazioni industriali
Art. 6 – Appalti
Art. 7 –*Invariato*
Art. 8 –*Invariato*
Art. 9 –*Invariato*

CAPITOLO III
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – MERCATO DEL LAVORO
Art. 10 – *Invariato*
Art. 11 – *Invariato*
Art. 12 – Contratto di lavoro a tempo parziale
Art. 13 – Contratto di apprendistato
Art. 14 – Contratto di lavoro a tempo determinato
Art. 15 – *Invariato*
Art. 16 – Lavoro agile
Art. 17 – *Invariato*

CAPITOLO IV
CLASSIFICAZIONI, MOBILITA' E FORMAZIONE DEL PERSONALE
Art. 18 – Classificazione e mobilità del personale
Art. 19 – *Invariato*
Art. 20 – Formazione del personale

CAPITOLO V
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
Invariato

CAPITOLO VI
Art. 22 – Salute, sicurezza e ambiente

CAPITOLO VII
ORARI DI LAVORO, RIPOSI, FESTIVITA'
Premessa
Art. 23 – *Invariato*
Art. 24 – Lavoro in turno
Art. 25 – Reperibilità

Art. 26 – *Invariato*
Art. 27 – *Invariato*
Art. 28 – *Invariato*
Art. 29 – *Invariato*

CAPITOLO VIII
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO
Invariato

CAPITOLO IX
TRATTAMENTO ECONOMICO
Art. 35 - *Invariato*
Art. 36 – Minimi tabellari integrati
Art. 37 - *Invariato*
Art. 38 - *Invariato*
Art. 39 - *Invariato*
Art. 40 - *Invariato*
Art. 41 - *Invariato*
Art. 42 - *Invariato*
Art. 43 - *Invariato*

CAPITOLO X
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ED ISTITUTI COLLEGATI
Art. 44 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni
Art. 45 – *Invariato*
Art. 46 – *Invariato*

CAPITOLO XI
PARI OPPORTUNITA' E AZIONI SOCIALI
Art. 47 – Pari opportunità
Art. 48 – Azioni sociali

CAPITOLO XII
PROCEDURE DI CONCILIAZIONE
Art. 49 – *Invariato*

CAPITOLO XIII
WELFARE CONTRATTUALE
Art. 50 – Assistenza e previdenza

CAPITOLO I
IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

ART. 2
DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha durata triennale e decorre dal **1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024.**

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste nel relativo articolo contrattuale, le Parti si danno atto che le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali nonché gli istituti di nuova regolamentazione decorrono dalla data di stipulazione del presente contratto.

Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta almeno sei mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata a.r., da parte di una delle parti stipulanti.

CAPITOLO II
LIVELLI DI CONTRATTAZIONE, SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

ART. 5
PARTECIPAZIONE E RELAZIONI INDUSTRIALI

La partecipazione
Le Parti sono consapevoli che il modello di relazioni industriali consolidato negli anni sollecita e richiede un progressivo e continuo innalzamento del livello di interlocuzione e di conoscenza delle dinamiche che regolano il funzionamento e l'economicità dei settori regolati.

I cambiamenti che stanno interessando i nostri sistemi industriali**, caratterizzati dalla transizione energetica, dai processi di crescente digitalizzazione ed innovazione tecnologica, che incidono profondamente e direttamente sull'organizzazione del lavoro, sostenendo nuove modalità di lavoro quali ad esempio quella del lavoro agile**, richiedono maggiore coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa e la concretizzazione di una relazione tra imprese e lavoratori più articolata e consapevole.

L'innovazione tecnologica e digitale impone infatti l'affermazione di un modello culturale che accresca la consapevolezza dei lavoratori e ne valorizzi l'apporto **individuale e collettivo** nel processo produttivo.

L'esperienza vissuta durante la gestione della fase più critica della pandemia da COVID-19 e nell'attuale fase di contenimento e controllo dell'estensione dei contagi ha reso ancora più evidente l'importanza del sostegno di un sistema di relazioni industriali che incoraggi il coinvolgimento attivo dei lavoratori e dei loro rappresentanti per una corretta gestione dei momenti di crisi connessi al cambiamento.

Il contratto collettivo nazionale di categoria **dovrà quindi favorire la valorizzazione** nei diversi ambiti settoriali, dei percorsi più adatti per sviluppare la partecipazione organizzativa ed i processi capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione, declinati nei diversi livelli di interlocuzione aziendale, **così da diffondere comportamenti coerenti che contribuiscano** anche per questa via alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro; ciò in un'ottica di **massima condivisione possibile in merito alle scelte strategiche, organizzative e tecnologiche compatibili con i tempi e processi decisionali e le responsabilità delle imprese, fatte salve le prerogative ed i ruoli di ciascuna parte.**

La cultura della partecipazione nel settore si fonda **in particolare** sulla condivisione, tra gli altri, dei seguenti valori:

- centralità della responsabilità ambientale e sociale d'impresa, nella consapevolezza che il sistema idrico e la distribuzione del gas naturale sono fattori determinanti e ineludibili anche per le politiche nazionali e europee di salvaguardia e risanamento ambientali e di sviluppo sostenibile;
- crescita della produttività del sistema industriale della distribuzione del gas e del sistema idrico, della sua redditività, dello sviluppo e diffusione dell'innovazione tecnologica, di processo, di relazione con gli utenti;
- riconoscimento e consapevolezza del ruolo del gas naturale nella transizione energetica;
- **partecipazione agli obiettivi ed ai risultati aziendali attraverso la contrattazione del premio di risultato, anchè valorizzando gli aspetti partecipativi alla luce delle opportunità offerte dall'ordinamento vigente, quali ad**

esempio l'art. 1, comma 189 della Legge n. 208/2015;

- **collaborazione alla progettazione di esperienze formative per l'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze professionali dei lavoratori, anche nell'ambito delle risorse rifinanziate del Fondo Nuove competenze;**

- **sviluppo degli strumenti della bilateralità;**

- rilevanza e diffusione delle politiche di genere, di valorizzazione della diversità e dell'inclusione sociale;

- **alimentazione di un sistema di relazioni tra le Parti a tutti i livelli di rappresentanza basate sulla correttezza, sulla fiducia e sul rispetto reciproco, nella riservatezza delle informazioni messe a disposizione.**

I Protocolli di Relazioni Industriali sottoscritti a livello aziendale e di gruppo, **che hanno nel tempo consolidato prassi di informazione, consultazione, confronto e contrattazione, si ispireranno pertanto alla cultura della partecipazione organizzativa, declinandone i possibili percorsi, con particolare riferimento alle modalità di organizzazione del confronto tra le parti, anche attraverso la costituzione e/o il consolidamento di comitati, commissione e organismi bilaterali per agevolare ulteriormente il flusso costante di notizie, idee ed iniziative.**

I suddetti Comitati/commissioni/organismi bilaterali devono rappresentare sedi di studio e approfondimento delle varie tematiche in essi trattate, al fine di elaborare proposte e linee guida per le sedi di confronto, consultazione e contrattazione, e sono formati da esperti designati da ciascuna delle Parti in numero adeguato alle tematiche da affrontare.

Per diffondere la cultura della partecipazione organizzativa, le Parti ritengono opportuno valorizzare, nei diversi livelli contrattuali, i momenti di interlocuzione previsti, anche per favorire un responsabile coinvolgimento sulle materie che migliorano la sicurezza dei lavoratori, la produttività, le condizioni di lavoro, lo sviluppo dell'impresa, la protezione ambientale.

In relazione all'obiettivo di incentivare la realizzazione di progetti formativi finalizzati ad accrescere la cultura di relazioni industriali costruttive e partecipative, le Parti nazionali, considerando la rilevanza, per le dinamiche economiche e finanziarie dei settori Gas e Acqua, della regolamentazione esercitata dall'Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente (ARERA) e l'impatto che l'introduzione e lo sviluppo di tecnologie digitali (ad esempio gli smart meters**) hanno avuto e potranno ancora avere** sull'organizzazione del lavoro e sui lavoratori, condividono la necessità di strutturare iniziative di formazione congiunta di settore, in particolare finalizzate alla conoscenza dei meccanismi di funzionamento dei mercati regolati nazionali ed europei e delle esperienze di innovazione tecnologica e di digitalizzazione dei processi produttivi.

Le Parti nazionali si impegnano a progettare congiuntamente ed a realizzare iniziative di formazione, prioritariamente destinate ai componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, sui seguenti temi:

- regolamentazione nel settore della distribuzione del gas: finalità, attori, principali meccanismi di funzionamento, effetti economico-finanziari sulle aziende del settore;
- regolamentazione nel settore idrico: finalità, attori, principali meccanismi di funzionamento, effetti economico-finanziari sulle aziende del settore;
- innovazione digitale nei processi di lavoro: la digitalizzazione dei processi di lavoro, le skills digitali, impatto sui processi organizzativi e sui lavoratori, **utilizzo del lavoro agile.**

Per garantire l'efficacia delle attività di formazione saranno coinvolti prioritariamente, in qualità di relatori, esperti operanti nelle imprese del settore, congiuntamente individuati in fase di progettazione dei corsi.

Le Parti si impegnano ad attivarsi per la realizzazione del primo ciclo formativo entro la fine dell'anno 2023.

Il sistema di relazioni industriali
Le Parti convengono di promuovere un sistema di relazioni industriali fondato sul reciproco riconoscimento dei distinti ruoli e responsabilità, nel rispetto delle autonomie manageriali delle imprese e delle prerogative delle OO.SS.

Convengono altresì che detto sistema sia caratterizzato da rapporti sui temi di comune interesse, per consentire la conoscenza comune delle linee di evoluzione del settore e delle relative conseguenze nelle diverse realtà aziendali; che permetta il concorso delle Parti, ciascuna nella sfera di propria responsabilità ed interesse, per il raggiungimento delle condizioni di maggiore efficienza e competitività delle imprese ed il miglioramento della qualità del servizio, anche al fine di sostenere opportunità di sviluppo occupazionale e valorizzazione delle risorse umane.

Le Parti definiscono pertanto specifici strumenti relazionali, come di seguito articolati:

1) Livello nazionale
Di norma annualmente, su richiesta congiunta delle OO.SS.LL. stipulanti il presente CCNL, si terrà una specifica sessione informativa a cura delle Associazioni datoriali, sui temi di seguito evidenziati, il cui monitoraggio è considerato di rilievo fondamentale per il settore in cui operano le aziende:

- evoluzione del quadro normativo di riferimento del settore, anche con riguardo alla legislazione comunitaria;
- andamento del mercato nazionale ed europeo di riferimento e dei principali indicatori economici del settore;
- provvedimenti e orientamenti degli organi istituzionali di regolazione e controllo del mercato e struttura dei sistemi tariffari;
- andamento del mercato del lavoro nel settore, con particolare attenzione all'occupazione giovanile ed eventuali iniziative mirate alle aree del sud e di altre realtà di maggiore criticità occupazionale ed all'ingresso nel settore di lavoratori provenienti da Paesi extra-comunitari;
- pari opportunità **e politiche di genere**;
- linee di sviluppo tecnologico del settore ed esigenze di formazione/riqualificazione professionale connesse alle innovazioni e trasformazioni tecnologiche conseguenti;
- tematiche della salute, della sicurezza e della tutela dell'ambiente anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, anche comunitarie che costituiscono una sezione d'indagine specifica;
- analisi dei riflessi dell'applicazione del Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 164 e della Legge 5 gennaio 1994 n. 36 e successive modificazioni e/o integrazioni, degli effetti dell'art. 177 del Codice dei contratti pubblici (D. lgs. n. 50/2016) e monitoraggio delle iniziative legislative in corso nel settore idrico

In particolare con riferimento alle materie sovra indicate che comportano interventi di carattere amministrativo o legislativo delle Istituzioni competenti, le Parti intendono sottoporre alle Autorità preposte gli esiti delle riflessioni svolte, anche sotto forma di Avvisi comuni, al fine di realizzarne la sensibilizzazione e promuovere la possibile condivisione di soluzioni a tutela degli interessi dei lavoratori e della collettività.

Ferma restando l'autonomia di ciascuna delle Parti datoriali stipulanti il presente CCNL, la sessione di informazione si svolgerà, di norma, in via collegiale con la partecipazione di tutte le associazioni datoriali e organizzazioni sindacali stipulanti del presente CCNL.

Osservatorio nazionale

Le Parti convengono di costituire a livello nazionale un Osservatorio di settore che organizza **incontri aperti a tutti** i soggetti interessati, nel quale autorevoli rappresentanti del mondo scientifico ed accademico forniscono il quadro di riferimento del settore gas-acqua e dove i vertici delle aziende e delle organizzazioni sindacali potranno scambiare il proprio punto di vista ed approfondire i temi più attuali tra i quali:

- gli scenari dell'energia e del settore idrico, inclusa l'analisi delle possibili conseguenze dell'attuazione dell'art.177 del codice degli appalti e delle innovazioni legislative in materia di gestione del servizio idrico integrato;
- l'evoluzione del welfare contrattuale nel comparto;
- la bilateralità in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- le esperienze contrattuali di altri settori del comparto energia;
- i casi e le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori;
- l'andamento degli investimenti, in particolare nel settore idrico;
- le trasformazioni connesse al processo di digitalizzazione dei processi lavorativi;
- **tipologie contrattuali di impiego, per la promozione di iniziative finalizzate alla stabilità dei rapporti di lavoro.**

L'osservatorio è composto da 12 componenti, di cui 6 in rappresentanza delle Associazioni datoriali e 6 in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti.
Lo stesso si riunisce di norma con periodicità semestrale, su richiesta di una delle Parti.
Le altre modalità di funzionamento dell'Osservatorio saranno stabilite tra le Parti in occasione della prima riunione.

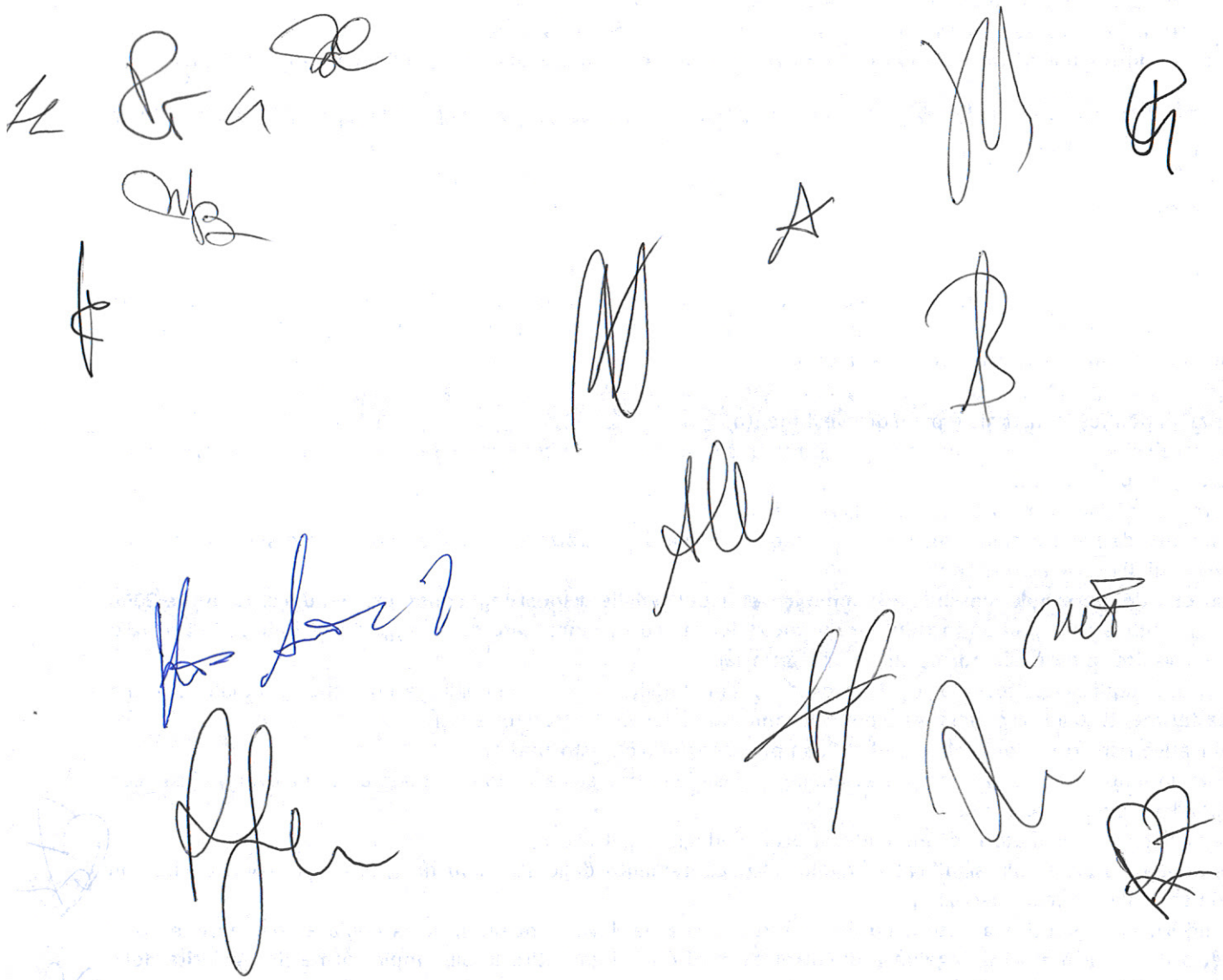
2) Livello aziendale
Con periodicità di norma semestrale le singole aziende o gruppi che occupano più di 200 dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente effettueranno un incontro informativo con la R.S.U assistita dalle strutture sindacali competenti stipulanti del presente contratto, sui seguenti temi:

- indirizzi di politica industriale e piani di investimento;
- processi di decentramento più significativi, rappresentandone le eventuali conseguenze sull'organizzazione del lavoro e sull'occupazione;
- andamento economico e produttivo dell'azienda;
- andamento dell'occupazione, distinta per sesso, tipologia di contratto e inquadramento professionale nonché i programmi di nuove assunzioni;
- **situazione del personale maschile e femminile nel rispetto delle disposizioni contenute nel d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" come modificato dalla Legge 5 novembre 2021 n. 162, anche con riferimento alle norme sulla parità salariale;**
- evoluzione degli assetti tecnologici, dei processi organizzativi e del sistema degli orari nonché eventuali necessità di trasferimenti collettivi di personale per l'avviamento di nuove strutture e servizi;
- significative ristrutturazioni dell'azienda ivi comprese cessioni e trasformazioni;
- indirizzi in materia di formazione professionale, incluse le notizie sull'attività eventualmente realizzata, anche con finalità di riconversione professionale;
- linee di intervento in materia di ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro;
- orientamenti e azioni più significative rivolte al miglioramento dello standard di qualità dei servizi anche con riferimento alle Carte dei servizi;
- dati informativi riferiti alla natura ed alle caratteristiche dei lavori appaltati, in particolare con riferimento al rispetto dei principi etici di legalità e di correttezza, al fine di garantire le più ampie forme di regolarità delle condizioni di lavoro.

In relazione alle caratteristiche dei temi indicati, alla R.S.U. e/o alle strutture territoriali può essere richiesto un impegno alla riservatezza sulle notizie e sui dati comunicati dall'impresa nell'ambito della sessione di informazione.

Per i gruppi industriali – intendendosi per gruppo un complesso industriale di particolare importanza nell'ambito del settore, articolato in più unità produttive dislocate in più Regioni, avente rilevante influenza nel settore in cui opera in quanto collegato alle esigenze di sviluppo dell'economia nazionale – l'informativa di cui sopra potrà essere in alternativa resa, con le medesime modalità, alle OO.SS.LL. nazionali.

Le singole aziende che occupano più di 15 dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente effettueranno di norma annualmente un incontro informativo con la R.S.U., assistita dalle strutture sindacali competenti stipulanti del presente contratto, sull'andamento economico/produttivo dell'azienda, sull'andamento occupazionale - anche con riferimento alle pari opportunità - nonché su altri fatti rilevanti per l'azienda stessa.



ART. 6
APPALTI

In materia di appalti le Aziende sono impegnate ad operare nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti; in particolare le Aziende operano per il rispetto da parte delle imprese appaltatrici delle norme in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori e di ogni altra norma volta alla tutela del lavoro dipendente, ivi incluse l'assicurazione e la previdenza obbligatorie.

Le Aziende si impegnano ad operare affinché permangano al loro interno le principali conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie proprie del ciclo produttivo e del core business, che rappresentano le principali attività.

Il ricorso all'appalto va considerato come fattore integrativo rispetto al sistema delle risorse aziendali e si qualifica quale strumento di flessibilità e snellezza operativa e gestionale, finalizzato al conseguimento di una più razionale ed efficiente organizzazione, nel pieno rispetto della sicurezza e qualità del servizio.

I lavori appaltati sono seguiti e controllati da personale dell'azienda appaltante di adeguato livello professionale allo scopo di effettuare i controlli di cui all'art. 1662 c.c..

Le Aziende appaltanti, **per evitare fenomeni di dumping contrattuale, richiederanno** alle imprese appaltatrici l'applicazione di contratti collettivi nazionali di lavoro dei settori in cui queste ultime operano, sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Le Parti condividono l'obiettivo di evitare che il sistema di gestione degli appalti possa determinare alterazioni delle regole di mercato e della concorrenza, valutata l'importanza per la collettività dei servizi erogati dalle imprese del settore.

Le aziende coinvolgeranno le imprese appaltatrici in iniziative di sensibilizzazione e di promozione della cultura della sicurezza, affinché siano diffuse le migliori pratiche e sia favorita la consapevolezza dei rischi e l'adozione di comportamenti responsabili, valorizzando la formazione e l'informazione come strumento fondamentale per garantire la sicurezza e l'integrità psico-fisica delle persone.

Le Parti considerano prioritario definire un sistema che consenta di contrastare l'insorgere di forme di lavoro non dichiarato o irregolare.

Le Aziende appaltanti inseriranno nei capitolati le più incisive ed opportune forme di tutela contrattuale per contrastare eventuali forme di lavoro irregolare o sommerso da parte dei sub-appaltatori.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti tenuto conto dell'attuale processo di evoluzione della normativa in materia di contratti pubblici, in attuazione della Legge 21 giugno 2022, n.78 recante "Delega al Governo in materia di contratti pubblici", con riferimento alle norme di tutela occupazionale e sull'applicazione dei contratti collettivi stipulati dai datori di lavoro e dai prestatori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, si impegnano a incontrarsi entro il primo semestre del 2023 per il riesame e l'eventuale riformulazione del presente articolo alla luce del sopravvenuto quadro normativo.

CAPITOLO III
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - MERCATO DEL LAVORO

Art. 12
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi, in posizioni compatibili con l'istituto, o mediante assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in applicazione del D. LGS n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Il lavoro a tempo parziale può realizzarsi attraverso la riduzione dell'orario normale giornaliero di lavoro ovvero prevedendo periodi di lavoro a tempo pieno combinati con periodi di non lavoro o lavoro a orario giornaliero ridotto.
3. Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti di lavoro a tempo parziale **tenendo conto delle esigenze di sostegno della genitorialità e di assistenza dei familiari e congiunti e di flessibilità dell'orario di lavoro in funzione di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.**

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

   In caso di trasformazione, il rapporto di lavoro potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a sei mesi e superiore a ventiquattro mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro quarantacinque giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.
4. Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno, come previsto dall'art. 7, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015 e s.m.i..
5. Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza
6. Ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D. Lgs. n. 81/2015, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU indicato dal lavoratore medesimo. Le variazioni della collocazione temporale e le variazioni in aumento devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 3 giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 20% della retribuzione oraria globale. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa. Le parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al comma 5, non configurano una fattispecie di clausole elastiche.

   Resta ferma la facoltà di revoca del consenso prestato alla clausola elastica, ai sensi dell'art. 6, co. 7, del D. Lgs. n. 81/2015.

   L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del

giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

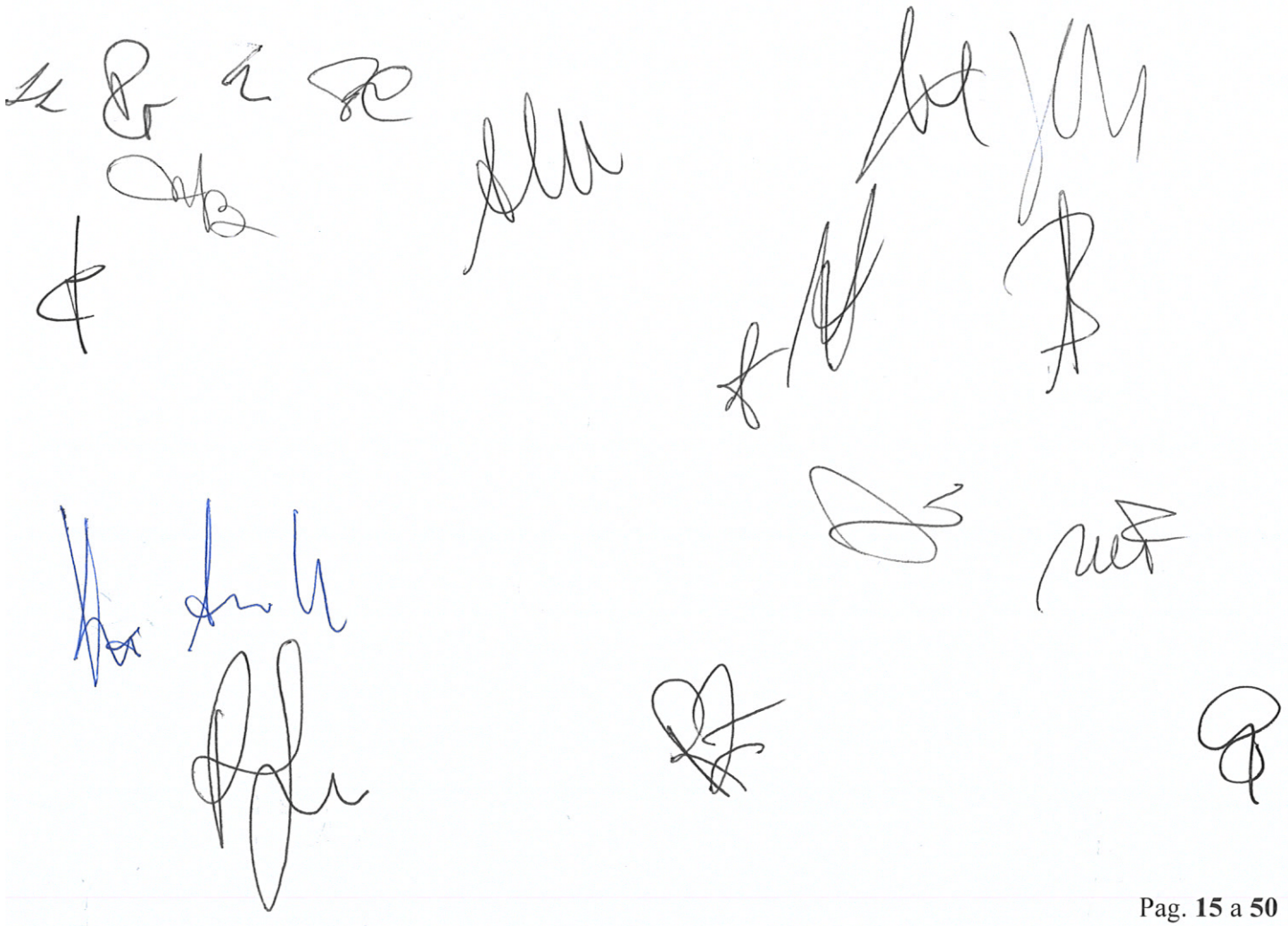
Le variazioni della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alle compensazioni di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

In riferimento a motivate esigenze tecniche ed organizzative è consentita, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima del 100% del normale orario contrattuale stabilito per ciascun lavoratore a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare come sopra definite saranno compensate con la quota oraria della retribuzione globale di fatto maggiorata del 10% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% della differenza tra orario mensile stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale e quello corrispondente a tempo pieno. Per le prestazioni eccedenti nel mese tale percentuale, sempre entro il limite dell'orario contrattuale previsto per il tempo pieno corrispondente, la maggiorazione sarà del 24%.

8. Le maggiorazioni previste nel presente articolo sono determinate forfetariamente ed onnicomprensive dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

9. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 27 (lavoro straordinario) del presente CCNL.



Art. 13
CONTRATTO DI APPRENDISTATO

A. CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le Parti confermano che l'apprendistato professionalizzante, essendo un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani, costituisce strumento privilegiato per costruire professionalità pronte ad essere inserite nell'organizzazione aziendale.

1. L'apprendistato professionalizzante è finalizzato all'acquisizione di una qualificazione professionale prevista dal sistema di inquadramento professionale del presente CCNL attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, nell'obiettivo di favorire lo sviluppo, anche qualitativo, dell'occupazione nelle aziende che applicano il presente CCNL.
2. L'apprendistato professionalizzante è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.
3. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni. Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005 n. 226.
4. Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare ciascuna delle qualifiche previste nei livelli di classificazione superiori al primo.
5. Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, della durata del periodo di apprendistato, del patto di prova, del piano formativo individuale redatto secondo il modulo allegato agli accordi interconfederali Confindustria 18 aprile 2012 e Confservizi 24 aprile 2012.

Periodo di prova

6. Il periodo di prova sarà pari a 3 (tre) mesi; detto periodo potrà essere ridotto alla metà qualora l'apprendista abbia frequentato nel corso di precedente rapporto corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso e di indennità.
7. Il periodo di prova sarà computato agli effetti sia del periodo di apprendistato, sia dell'anzianità presso l'azienda.

Durata

8. La durata massima dell'apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi è la seguente:

Livelli	Durata in mesi	Durata primo periodo in mesi	Durata secondo periodo in mesi	Durata terzo periodo in mesi
7-8	24	12	6	6
4,5,6	30	12	12	6
3	36	12	12	12
2	30	15	15	-

9. In caso di risoluzione del rapporto, all'apprendista sarà rilasciato dall'azienda, un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti, le attività per le quali sono stati effettuati e le ore e le modalità della formazione ricevuta.

10. L'apprendista non può essere adibito a lavorazioni a cottimo.

Inquadramento e trattamento retributivo

11. Il lavoratore apprendista viene inquadrato nel livello di inquadramento corrispondente alla qualifica/profilo professionale da conseguire; la retribuzione attribuita sarà la seguente:
    a) primo periodo di apprendistato: **80%** della retribuzione contrattuale minima (minimo tabellare integrato ed EDR) prevista dal CCNL per il livello di inquadramento assegnato;
    b) secondo periodo di apprendistato: 85% della retribuzione contrattuale minima prevista dal CCNL per il livello di inquadramento assegnato;
    c) terzo periodo di apprendistato: 90% della retribuzione contrattuale minima prevista dal CCNL per il livello di inquadramento assegnato.

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

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

Disciplina del rapporto

12. L'apprendista matura il diritto alle ferie nella misura prevista dall'art. 28 del presente CCNL nonché alle mensilità aggiuntive sulla base della retribuzione percepita mensilmente.

13. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono utili ai fini del computo dei requisiti dimensionali previsti dagli istituti di legge e contrattuali.

14. In caso di assenza per malattia o infortunio extra - professionale, l'apprendista non in prova, fermo restando il trattamento economico nelle misure previste dall'art. 32 del presente CCNL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 3, 6, 8 mesi anche non continuativi, in relazione alla durata del contratto rispettivamente pari a 24, 30 e 36 mesi. Tale termine di comporto si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli.

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

16. Al termine del periodo di apprendistato, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dando un preavviso di 15 giorni decorrenti dal medesimo termine, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile; qualora non sia esercitato il recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini di legge e di contratto. In attuazione dell'art. 42, co.8 del D.LGS. n. 81/2015, per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato le imprese che occupano più di 50 dipendenti devono aver mantenuto in servizio almeno l' 80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 36 (trentasei) mesi

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

17. Nelle aziende che occupano meno di 200 dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento può essere stabilita, previo esame congiunto tra le Parti, una quota di lavoratori comunque non computabili ai fini che precedono.
18. Per quanto non previsto espressamente valgono le norme del presente contratto in quanto applicabili.

Profili formativi e formazione

19. I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.
20. Fermi restando gli ambiti di competenza Regionale previsti dalla legge, si conviene la seguente regolamentazione ai sensi dell'art. 44, co. 2 e 3 del D. Lgs. n. 81/15, individuando i contenuti formativi necessari per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali campione stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del personale del presente CCNL ed i criteri su cui dovranno essere basate le relative attività formative.
21. La formazione è articolata in contenuti tecnico-professionali e contenuti a carattere trasversale di base.
22. La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è svolta a cura delle aziende per una durata non inferiore a 80 (ottanta) ore medie annue in coerenza con il profilo professionale di riferimento.
23. E' individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, tutela dei dati personali ed all'acquisizione di competenze relazionali. Tale formazione sarà erogata tramite offerta formativa pubblica a cura delle Regioni, per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.
24. In assenza dell'offerta formativa pubblica, l'azienda provvede anche all'erogazione della formazione di base e trasversale secondo i criteri che seguono. In tal caso, la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica sarà collocata all'inizio del percorso formativo.
25. La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare dal fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2015 o da altro documento avente contenuto equivalente ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.
26. La formazione potrà avvenire con la modalità in alternanza sul posto di lavoro e in affiancamento e potrà essere svolta anche con strumenti di e-learning.
27. La formazione è presidiata da uno o più tutor o referente/i aziendale/i da identificarsi in lavoratore/i che svolga/svolgano attività coerenti con l'apprendista e che abbia/abbiano un'adeguata esperienza lavorativa, che assume/assumono compiti di supervisione del corretto andamento della formazione e ove in possesso di esperienze e capacità idonee a trasferire competenze, di insegnamento di materie oggetto di formazione.
28. La formazione può essere interna all'azienda, in presenza di tutor con esperienza e capacità professionali idonee a trasferire competenze e di locali idonei, i quali - in caso di azienda plurilocalizzata - potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione con il riconoscimento delle spese sostenute dagli stessi secondo le procedure aziendali.
29. Le imprese potranno erogare formazione anche tramite proprie strutture formative idonee di riferimento nei

confronti dei propri apprendisti, o nel caso di gruppi di imprese, di apprendisti di imprese del gruppo.

30. Al termine del contratto di apprendistato professionalizzante, l'azienda rilascia agli apprendisti la documentazione prevista dalle norme di legge in materia.

31. I percorsi formativi, comprensivi - in assenza dell'offerta formativa pubblica di cui all'art 44 co. 3 del D.Lgs.:n. 81/15 – anche della formazione di base e trasversale, costituiscono gli standard professionali e formativi di riferimento ai sensi dell'art. 44, co.1 e 2 del D. Lgs. n. 81/15 e sono definiti nell'allegato, che forma parte integrante del presente CCNL. Nello stesso è altresì riportato il modello del piano formativo individuale di cui all'art. 42, co. 1 del D. LGS.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le parti si danno atto che le modifiche alla disciplina contrattuale disposte dal presente articolo saranno applicate ai contratti di apprendistato stipulati **a partire dal 1° gennaio 2023**.

Allegati
Omissis

Art. 14
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Le Parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo Unice-Ceep-Ces 18 marzo 1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.
2. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni legislative nonché delle clausole previste nel presente articolo.

3. In attuazione delle deleghe normative affidate alla contrattazione collettiva dalla legislazione vigente, le parti convengono che le disposizioni di cui all'art. 19 co.2 del D. Lgs. n. 81/2015 non sono applicabili nei casi di sostituzione di lavoratori assenti nonché nelle ipotesi di cui all'art. 12, comma 3 del presente CCNL.

4. **Tenuto conto delle esigenze di aggiornamento della normativa vigente per un utilizzo specifico del contratto a tempo determinato in relazione alle opportunità di ripresa e recupero produttivo offerte dal programma PNRR e per sostenere le necessità di ricambio generazionale, l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi è consentita, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lettera b-bis D. Lgs n. 81/2015, introdotta dall'art. 41-bis della Legge n. 106 del 23 luglio 2021, anche per le seguenti specifiche esigenze:**

a) **incrementi significativi/esigenze oggettive delle attività ordinarie aventi carattere di temporaneità;**

b) **esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;**

c) **lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;**

d) **sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;**

e) **interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;**

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

5. Al fine di contenere il ricorso alle esternalizzazioni, le Parti concordano che sono conclusi per attività stagionali ai sensi dell'art. 21, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015 i contratti a tempo determinato stipulati dalle imprese che operano in località a prevalente vocazione turistica per i periodi, di norma coincidenti con i maggiori afflussi stagionali e con le festività e manifestazioni nazionali e locali, e per le attività individuate a livello aziendale.

6. In relazione a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015, il numero dei lavoratori occupati con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potrà complessivamente superare la percentuale del 30% dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato, da calcolarsi come media annua tempo per tempo all'atto dell'assunzione.

7. Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui al comma precedente dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di lavoro a tempo determinato. A livello aziendale le parti potranno definire maggiori percentuali di ricorso al contratto a tempo determinato.

8. Ai fini dell'esclusione dei limiti quantitativi ai sensi dell'art. 23. co. 2 lettera a) del D. Lgs. n. 81/2015 per fase di avvio di una nuova attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi decorrenti dall'inizio dell'attività di una nuova impresa/unità produttiva ovvero dalla entrata in funzione di una nuova attività produttiva o di servizio. Tale periodo potrà essere incrementato previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con d.p.r. 6 marzo 1978, n. 218.

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

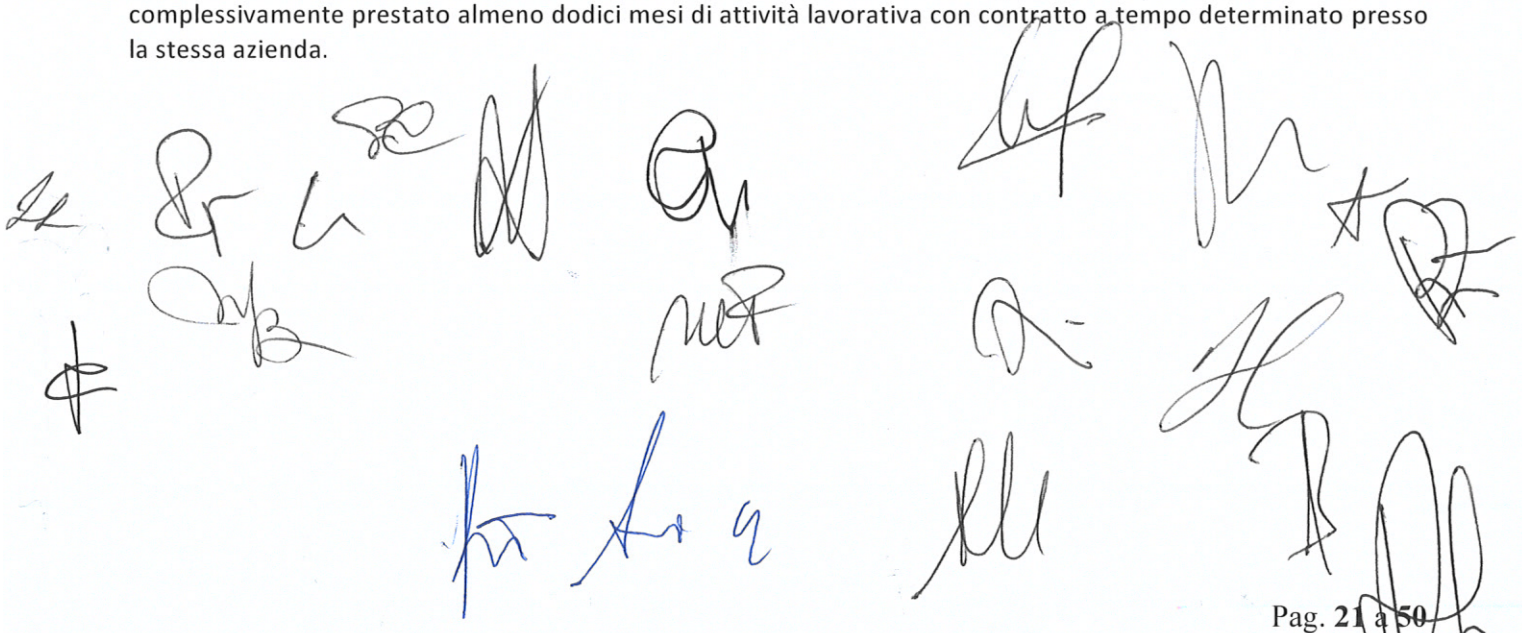
10. In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto, da determinarsi anche per sommatoria entro i limiti di durata del contratto stesso, e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

11. I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia dell'attività.

12. Le aziende forniranno annualmente alle RSU informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

13. All'atto di assunzione, le aziende sottoporranno ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le possibili opzioni e i moduli di adesione ai fondi di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa.

14. Agli effetti dell'art. 24 del D. Lgs. n. 81/2015, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate, il lavoratore che ha complessivamente prestato almeno dodici mesi di attività lavorativa con contratto a tempo determinato presso la stessa azienda.



ART. 16
LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato, **regolamentata mediante accordo individuale tra azienda e lavoratore che**, verificata la compatibilità dell'attività lavorativa - dal punto di vista organizzativo e tecnico - con le modalità di lavoro da remoto, prevede lo svolgimento di parte dell'attività lavorativa all'interno dei locali aziendali ed in parte al di fuori degli stessi, **senza precisi vincoli di orario ma** entro i limiti di durata dell'orario di lavoro previsti dalla legge e dal presente CCNL e **dai contratti aziendali** attraverso il supporto di strumenti telematici messi a disposizione dall'azienda.

Il lavoro agile ha l'obiettivo di incrementare la produttività aziendale, **attraverso la crescita professionale individuale e collettiva**, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e facilitare una maggiore sostenibilità ambientale **ed il benessere collettivo.**

Nell'attuale fase di graduale superamento dell'emergenza sanitaria, va analizzata l'esperienza maturata in questi anni per valutare gli effetti della diffusione del lavoro agile sull'organizzazione del lavoro ed individuare i principi organizzativi che possano favorire l'utilizzo strutturale della modalità di lavoro agile per il benessere della persona, per valorizzare l'autonomia e la responsabilità individuale e per accrescere la produttività aziendale.

Le Parti a tal fine richiamano integralmente il Protocollo Nazionale Confederale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, in particolare il principio della valorizzazione della contrattazione collettiva quale fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro agile, fatta salva la disciplina di legge.

Con l'obiettivo di supportare il diffondersi della regolamentazione collettiva aziendale sul lavoro agile nel settore e fermi restando gli accordi in essere, condividono pertanto i seguenti elementi di riferimento.

a) **Volontarietà di adesione individuale al lavoro agile;**

b) **Favorire l'integrazione con il contesto aziendale e i contatti con i colleghi, evitando rischi di isolamento attraverso modelli di alternanza tra presenza fisica nella sede aziendale e lavoro agile in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative aziendali;**

c) **Flessibilità organizzativa e bilanciamento dei tempi di vita e lavoro, con regolazione della fascia temporale in cui opera il diritto alla disconnessione, nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa;**

d) **Parità di genere e inclusione, nell'ottica di favorire la genitorialità e l'effettiva ripartizione delle relative responsabilità ed i prestatori di assistenza nonché facilitare l'accesso al lavoro agile per chi si trova in una situazione di disabilità o in presenza di alcune tipologie di malattie croniche gravi e invalidanti o che richiedono il ricorso a cure oncologiche o terapie salvavita;**

e) **Formazione adeguata;**

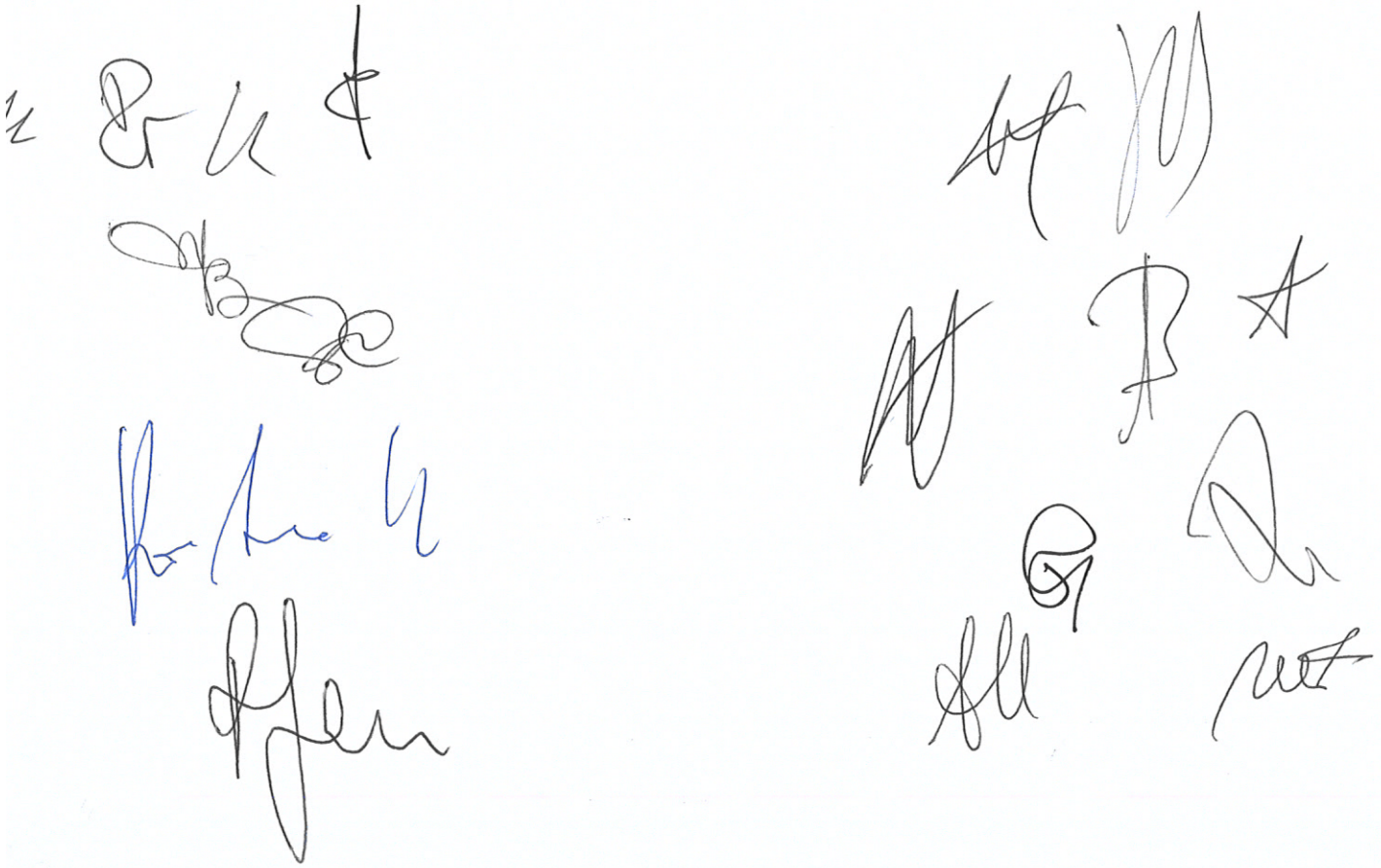
f) **Informativa scritta al lavoratore ed agli RLSA aziendali, contenente le indicazioni su salute e sicurezza per garantire e responsabilizzare il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile.**

Il lavoro agile non comporta modifica degli obblighi e dei doveri del lavoratore, che assolverà alle proprie mansioni con diligenza attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali ed aziendali) e alle istruzioni ricevute dall'Azienda per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e /o necessaria cautela, al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali e nel rispetto tassativo della idoneità del luogo individuato dallo stesso per svolgere l'attività lavorativa.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'azienda né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato; non comporta nessuna modifica della sede di lavoro né ha alcun effetto sull'inquadramento**, sul trattamento normativo e retributivo, nonché** sulle possibilità di crescita professionale del lavoratore ai sensi del presente CCNL, **che saranno garantiti in misura non inferiore a quanto complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda.**

Il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale, **in particolare anche attraverso l'adozione delle soluzioni tecnologiche per consentire l'accesso alle comunicazioni sindacali e la partecipazione alle assemblee sindacali, confermandosi il ruolo sindacale nell'assistenza dei dipendenti.**

Le Parti confermano che il lavoro agile è caratterizzato da una modalità di lavoro nettamente distinta dal telelavoro, come precisato espressamente nel Protocollo Nazionale Confederale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021.



CAPITOLO IV
CLASSIFICAZIONI, MOBILITA' E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 18 - CLASSIFICAZIONE E MOBILITA' DEL PERSONALE

Omissis

DICHIARAZIONI A VERBALE

2) **ISTITUZIONE COMMISSIONE NAZIONALE PER LA RIFORMA DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DEL CCNL GAS-ACQUA**

A fronte dei cambiamenti organizzativi, tecnologici e dei contenuti professionali dei lavoratori intervenuti negli ultimi anni nel settore gas-acqua, per effetto del processo di transizione energetica ed ecologica e della veloce digitalizzazione delle procedure operative e tecniche di cui alla seconda ondata di innovazione tecnologica, nota come industria 4.0, si impone l'adozione di sistemi organizzativi più evoluti, caratterizzati da elevate capacità di sperimentazione e di apprendimento.

La crescita dell'automazione e delle attività di regolazione e di controllo accentua anche l'evoluzione delle **aree professionali, arricchendole** di un maggiore contenuto intellettuale e innovatore. Crescono quindi i ruoli specialistici, che richiedono l'acquisizione e lo sviluppo di competenze specifiche sia trasversali che digitali, ma si accrescono anche i ruoli tradizionali, che vengono arricchiti e integrati con nuove competenze, conoscenze ed attribuzioni utili alla riqualificazione professionale legata alla trasformazione digitale ed all'applicazione di nuove tecnologie.

Appare pertanto urgente l'aggiornamento dell'attuale sistema di inquadramento del CCNL in relazione ai su citati fattori di cambiamento ed alla trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità, con l'obiettivo di promuovere lo sviluppo delle professionalità di settore anche attraverso un ruolo centrale della formazione come driver dell'accrescimento e dell'adeguamento delle competenze e conoscenze per l'esercizio delle nuove attribuzioni.

Per anticipare e gestire i profondi cambiamenti nel settore e favorire il coinvolgimento e la partecipazione nella progettazione, costruzione e attuazione del nuovo sistema classificatorio, mettendo al centro le persone, le loro conoscenze ed esperienze, assume particolare rilevanza la promozione di un nuovo sistema di relazione fra le Parti, che sviluppi momenti di informazione e di confronto, sia a livello nazionale che aziendale, secondo le diverse articolazioni organizzative e societarie delle imprese che applicano il seguente contratto.

Tanto premesso e condiviso, le Parti stipulanti istituiscono una Commissione nazionale bilaterale, composta da sei rappresentanti delle Associazioni datoriali e sei delle Organizzazioni sindacali, con l'obiettivo di definire una proposta complessiva di riforma del sistema di classificazione del personale, ferma restando la classificazione unica del personale.

La proposta dovrà tenere conto del fatto che l'evoluzione **tecnico**-organizzativa e digitale richiede spesso alla stessa persona di operare in ambienti organizzativi diversi e mutevoli e ai fini del corretto inquadramento del singolo può

risultare necessario valorizzare anche alcune doti individuali, come ad esempio la capacità di lavoro con sistemi ad alta automazione ed all'interno di ambienti misti manualità/automazione ovvero nuove competenze c.d. "soft" o trasversali, come le capacità comunicative, di ascolto, di fare diagnosi e di risolvere problemi, di lavorare in gruppo, **finalizzando un processo che accresca responsabilità ed autonomia con il coinvolgimento del lavoratore nella valutazione della propria attività, per una possibile crescita professionale e salariale.**

La Commissione nazionale, che indicherà un portavoce per Parte e potrà avvalersi anche del contributo di esperti esterni, inizierà i lavori **contestualmente alla stipula del CCNL** e li terminerà al più tardi entro **il 31 dicembre 2023**.

La Commissione dovrà in particolare produrre entro la data sopra indicata un documento di sintesi delle proposte emerse ed esaminate, possibilmente unitarie, da sottoporre alle delegazioni trattanti delle Associazioni e Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL gas acqua per l'immediato avvio del negoziato, che dovrà concludersi entro i **6** mesi successivi.

In particolare, tale Commissione procederà sulla base dei seguenti criteri e obiettivi:

1. Raggruppamento delle attività sulla base di tipologie omogenee di competenze e di risultati attesi, al cui interno si svolge lo sviluppo professionale: es. attività operative o esecutive, **e relativa rimodulazione dei livelli**.

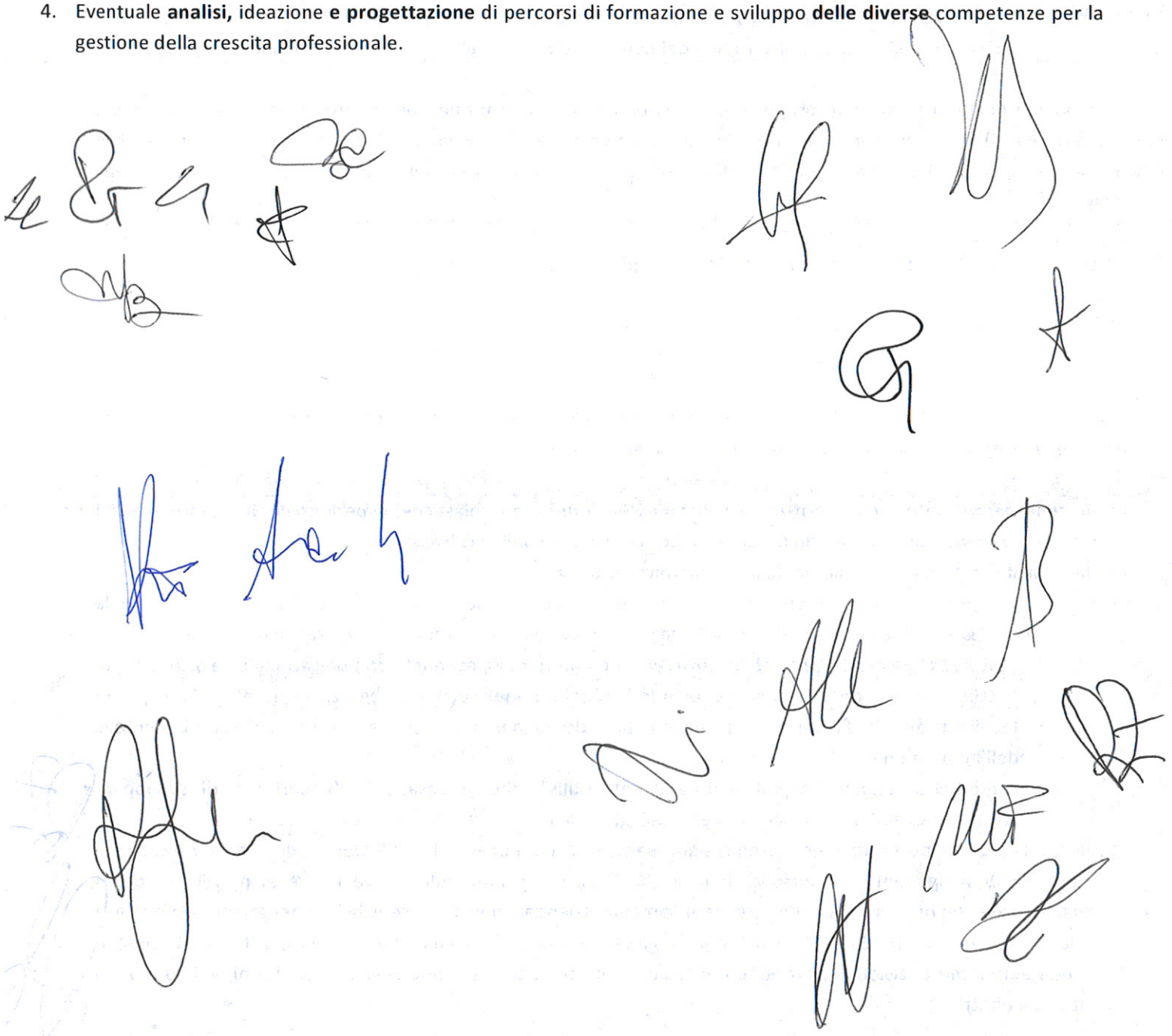
2. Aggiornamento delle declaratorie per la classificazione nella scala parametrale dei livelli di sviluppo professionale nei diversi raggruppamenti, sulla base di parametri qualificanti quali:

   a) le **conoscenze** - intese come patrimonio di conoscenze di base (scolastiche, esperienziali, di aggiornamento) che fanno riferimento al bagaglio di sapere specifico richiesto dalla professione.
   b) la **capacità** - intesa come insieme delle competenze date da:
      1) insieme di abilità metodologiche, tecniche/tecnologiche e organizzative facenti parte della professionalità, che dipendono dal bagaglio formativo e dalle esperienze lavorative pregresse
      2) *soft skills, ovvero tutte le abilità trasversali* come quelle gestionali, comunicazionali, relazionali e di flessibilità che caratterizzano **l'apporto individuale, ponendole** ad integrazione rispetto alle capacità tecnico-professionali o specialistiche e risultan**do** fondamentali per la gestione del cambiamento e dell'innovazione;
      3) competenze digitali "digital hard and soft skills", che si basano sull'importanza di sviluppare conoscenze, abilità e tecniche nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
   c) la **responsabilità/autonomia** - riguarda la padronanza del/dei processi di lavoro definendone e valutandone le modalità di svolgimento e controllandone anche i rischi. Ricomprende anche l'agire al meglio, in ottica manageriale, dei processi innovativi e di cambiamento aziendali, nonché la sensibilità interpersonale volta alla cooperazione e valorizzazione delle persone. Infine, la responsabilità riguarda anche la capacità di assumere in modo autonomo decisioni, in funzione del ruolo ricoperto, e prefigurando scenari e soluzioni, valutandone i possibili effetti.

3. Aggiornamento **e verifica del gruppo di** profili professionali campione che abbia come obiettivo, **in primis l'adeguato** inquadramento delle risorse su attività nuove o in sviluppo negli ultimi anni, quello di rendere

attrattivo il settore rispetto a nuovi segmenti riconducibili alle linee di evoluzione delle aziende del settore, in considerazione delle specifiche caratteristiche da riconoscere e sviluppare. In tale ambito va effettuata in particolare la ricognizione e l'approfondimento degli elementi qualificanti delle nuove professionalità e competenze emergenti, anche in termini di autonomia e polivalenza, e della trasformazione dei mestieri tradizionali per effetto della digitalizzazione e dell'innovazione tecnologica.

4. Eventuale **analisi,** ideazione **e progettazione** di percorsi di formazione e sviluppo **delle diverse** competenze per la gestione della crescita professionale.



Art. 20
FORMAZIONE DEL PERSONALE

Le Parti riconoscono concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica e costituisce una leva essenziale ai fini dell'adeguamento qualitativo della struttura occupazionale alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, è funzionale al perseguimento e alla realizzazione della maggiore produttività e competitività aziendale e, nello stesso tempo, è strumento idoneo per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori e per elevare le opportunità di sviluppo professionale.

In tale ottica ed in considerazione dei riflessi della formazione dei lavoratori in termini di crescita sostenibile del sistema nazionale e del processo di integrazione europea, il modello formativo è orientato al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- crescita e sviluppo delle competenze professionali delle risorse e adeguamento delle conoscenze/abilità professionali per adeguarle continuamente alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e di trasformazione organizzativa interessanti il settore a seguito del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 164 e dell'innovazione digitale e tecnologica, anche attraverso la costruzione di specifici percorsi formativi per i neo-assunti;
- promozione e sviluppo dell'impiegabilità delle risorse umane, salvaguardando e valorizzando, tra l'altro, le diversità, al fine di consentire alle aziende una sempre maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro;
- impulso e sostegno alla cultura dell'inclusione e della diversità e dell'integrazione intergenerazionale;
- promozione dell'osmosi scuola-lavoro, per assicurare l'avvicinamento delle istituzioni formative alle esigenze aziendali ed agevolare l'inserimento lavorativo dei giovani disoccupati;
- supporto alla diffusione di relazioni industriali di qualità, che investano sulla consapevole formazione delle parti sociali.

Le Parti **condividono che la formazione rappresenta un fattore decisivo per l'acquisizione e l'aggiornamento delle competenze necessarie alla trasformazione delle metodologie e tecniche lavorative, anche con riguardo alla tecnologia rinnovabile per la sostenibilità ecologica del sistema produttivo nazionale, che richiede un investimento straordinario in attività formativa;** si impegnano **quindi** ad operare in coerenza con l'assetto istituzionale della formazione continua e del ruolo di impulso e coordinamento assegnato ai Fondi interprofessionali nazionali, prevedendo procedure per un sempre più adeguato utilizzo delle risorse per il finanziamento dei piani formativi aziendali.

Le iniziative formative debbono prevedere l'utilizzo di tutti gli strumenti legislativi disponibili, ad esempio con riguardo al Fondo Nuove Competenze di cui all'art. 88 del DL n. 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020, rifinanziato dall'art. 11ter della legge n. 215/2021 di conversione del DL n. 146/2021, per sostenere il cambiamento dei processi produttivi.

Le iniziative formative, **fermi gli obblighi formativi previsti dalla legge tra cui quelli del D. Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza,** saranno rivolte:

a) al personale neo assunto, al fine di assicurare un agevole inserimento nel sistema aziendale (formazione d'ingresso);

b) al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza al fine di favorire un adeguato reinserimento in azienda (formazione di reinserimento);

c) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento (formazione continua);

d) al personale al fine di consentire l'acquisizione di competenze coerenti con ruoli organizzativi e funzionali di diverso

o più elevato contenuto professionale (formazione di crescita professionale);

e) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o processi di rilevante ristrutturazione aziendale o comunque da cambiamenti di ruolo, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di realizzare la riqualificazione e la riconversione delle competenze/professionalità (formazione mirata e di reindirizzo professionale);

f) ai lavoratori di età superiore ai 60 anni, per consentirne adeguata ricollocazione, anche in mansioni diverse e meno gravose (formazione di ricollocazione).

Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità delle iniziative formative formeranno oggetto di informativa a livello aziendale secondo le modalità previste all'art. 5, punto 2). L'informativa riguarderà anche il consuntivo dell'attività svolta nell'anno precedente.

In relazione ai fabbisogni formativi individuati ai sensi dei precedenti commi, a livello aziendale viene progettata un'offerta formativa tale da coinvolgere tutti i lavoratori in iniziative formative di carattere individuale o collettive; per la vigenza del presente CCNL tale offerta dovrà prevedere in via sperimentale una media triennale pro-capite di 27 ore, da effettuarsi durante l'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali. In tale ambito si comprende almeno 1 ora di formazione al personale neo-assunto di cui alla precedente lett. a), in particolare sul contenuto del CCNL e della contrattazione aziendale e sui sistemi di welfare (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, polizza assicurativa premorienza ed invalidità ed altre forme di welfare in atto in azienda).

In attesa del libretto formativo del cittadino, la formazione effettuata va documentata e certificata attraverso opportuna registrazione e valutazione delle attività formative svolte e delle conoscenze acquisite, secondo le prassi aziendali in atto.

Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute, nonché dell'impegno economico ed organizzativo a carico delle Aziende per sostenere tali iniziative, le stesse possono collocarsi al di fuori dell'orario di lavoro senza dar luogo a corresponsioni per lavoro straordinario.

Nelle imprese con oltre 200 dipendenti, viene costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione bilaterale sulla formazione, formata di massimo 3 componenti per parte, con il compito di esaminare e progettare le esigenze formative aziendali, i percorsi formativi, il consuntivo dell'attività svolta nell'anno precedente e tutto quanto forma oggetto dell'informativa di cui al comma precedente e di svolgere in particolare un ruolo di raccordo con i Fondi interprofessionali sulle procedure di finanziamento in conformità degli accordi sindacali attuativi. **La Commissione si confronterà, inoltre, sugli esiti dei percorsi formativi, sulle relative competenze acquisite anche in riferimento agli eventuali impatti in termini di modifica dell'organizzazione del lavoro e dei profili professionali delle risorse interessate.** Sono fatte salve eventuali differenti previsioni applicate all'interno delle singole aziende in forza di accordi pregressi.

Le Parti, nell'ambito degli incontri annuali promossi dall'Osservatorio nazionale di cui all'art. 5 del CCNL, svolgono un monitoraggio sull'andamento dei progetti formativi in atto nel settore, anche ai fini della valorizzazione e diffusione delle migliori pratiche e progettualità rilevate nel settore.

CAPITOLO VI

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Art. 22

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Le Parti dichiarano che la sicurezza e l'igiene del lavoro, la salute dei lavoratori e la cura e il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro devono essere principi **fondamentali** delle politiche aziendali e dei comportamenti organizzativi e operativi di tutti i soggetti interessati e che la funzione "Sicurezza" si configura come qualificato mezzo dell'attività aziendale destinata a promuovere la sicurezza e l'igiene nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile delle attività produttive.

Le parti riaffermano come diritto-dovere primario dei soggetti sopra indicati la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e individuano lo strumento per realizzare tale tutela nella prevenzione, intesa come complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa, per il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.

Considerato il Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, che demanda alla contrattazione collettiva la definizione dei temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali, le Parti convengono quanto segue.

GESTIONE SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Nella consapevolezza che le politiche di prevenzione sono funzionali a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, abbattendo i costi economici e sociali derivanti da eventuali carenze di sicurezza, le Parti convengono sull'opportunità che siano adottati dalle aziende sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro: a tal fine vengono promossi i sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro (es: UNI EN ISO 45001, SGSL – U, pubblicati da INAIL, o similari) . Per garantire l'efficacia nel tempo di tali sistemi, che devono essere continuamente aggiornati, vanno favorite modalità di coinvolgimento preventivo e periodico dei RLSA.

In particolare nei processi della qualificazione e della partecipazione a gare, le aziende favoriscono l'adozione di strumenti che rilevino e valorizzino comportamenti virtuosi delle imprese appaltatrici, quali ad esempio le certificazioni e le attestazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Le aziende sostengono la diffusione della cultura della sicurezza per l'accrescimento degli standard di sicurezza delle imprese appaltatrici, attraverso l'adozione delle migliori pratiche aziendali contro i rischi interferenziali con adeguato coinvolgimento dei RLSA aziendali, in linea con quanto previsto nell'art. 6, comma 7.

Le Parti, prendendo atto che il crescente invecchiamento del personale dei settori costituisce di per sé uno dei fattori che determinano l'aumento dell'incidenza degli infortuni e delle malattie professionali, promuovono la sperimentazione presso le aziende di soluzioni organizzative volte ad evitare le problematiche lavorative connesse

con l'incremento dell'età, dedicando una crescente attenzione all'"invecchiamento attivo" a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

1. IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E AMBIENTE (RLSA)

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ai sensi dell'art. 47 del Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, ha il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché 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.

Nell'ottica di coniugare le esigenze di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di rispetto dell'ambiente e di sviluppo delle attività produttive, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ferme restando le attribuzioni della legge e il numero complessivo di seguito previsto svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale, collaborando, nell'ambito delle loro prerogative al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.

Per le aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, il Rappresentante per la sicurezza viene eletto tramite elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno.

L'elezione diretta avviene su iniziativa delle strutture sindacali competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL e si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori in forza all'azienda alla data delle elezioni e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda; risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi. Il verbale dell'avvenuta elezione va trasmesso tempestivamente all'azienda.

Nelle aziende o unità produttive5 con dipendenti superiori a 15, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono individuati, nell'ambito dei componenti delle R.S.U., secondo i seguenti criteri:

- 1 (un) solo rappresentante fino a 200 dipendenti;
- 3 (tre) rappresentanti da 201 a 1000 dipendenti;
- 6 (sei) rappresentanti oltre 1000 dipendenti.

Per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza si applicano i seguenti criteri:

a) nella fase di costituzione, o rinnovo, della R.S.U. il candidato a rappresentante per la sicurezza viene identificato tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U.; le operazioni di elezione sono quelle previste per l'elezione della R.S.U.. Nel caso di mancata elezione del candidato a rappresentante per la sicurezza, il rappresentante stesso viene designato dai componenti della costituita R.S.U. al loro interno;

b) nei casi in cui sia già costituita la R.S.U. alla individuazione con designazione del rappresentante per la sicurezza provvedono i componenti della R.S.U. al loro interno; tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

In caso di designazione, l'incarico decorre dalla data della medesima e fino ad esaurimento del mandato della R.S.U..

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione della R.S.U. stessa e comunque non oltre il suo mandato; in tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di ultrattività della carica.

c) Qualora la R.S.U. non fosse ancora stata eletta oppure non fosse più validamente costituita, si procede alla individuazione del rappresentante per la sicurezza secondo quanto previsto per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti, su iniziativa delle Organizzazioni Sindacali stipulanti del presente CCNL.

In tale caso il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino alla elezione della R.S.U.

I livelli territoriali competenti delle OO.SS. stipulanti del presente CCNL comunicano tempestivamente, per iscritto, alla Direzione Aziendale, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati.

Ricevuta la suddetta comunicazione, la Direzione Aziendale comunica all'organismo paritetico territoriale, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza ove presente, il nominativo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza restano in carica 3 anni.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del Decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza spettano i seguenti permessi retribuiti:

- 12 ore annue - nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti;

- 30 ore annue - nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;

- 40 ore annue - nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti (oltre ai permessi già previsti per le R.S.U.).

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 del Decreto Legislativo n. 81/2008 non viene utilizzato il predetto monte ore.

2. ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E AMBIENTE (RLSA)

In riferimento a quanto previsto dalle norme del suddetto Decreto Legislativo, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha il diritto di:

a) accedere ai luoghi di lavoro nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge. A tal fine il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente alla Direzione aziendale le visite di controllo che intende effettuare agli ambienti dì lavoro.

Tali visite si debbono svolgere di norma congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

b) essere consultato secondo criteri di effettività e tempestività, su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione ha facoltà di formulare proprie proposte ed opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

c) ricevere le informazioni e la documentazione di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del Decreto Legislativo n. 81/2008.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza RLSA, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi DVR per la consultazione esclusivamente in azienda, ai sensi dell'art. 18, lett. o) del D. Lgs. 81/08.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante per la sicurezza, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi alla igiene e sicurezza del lavoro. Il rappresentante per la sicurezza è tenuto a fare un uso strettamente connesso alla sua funzione delle informazioni ricevute, nel rispetto del segreto industriale.

In applicazione dell'art. 35 del Decreto Legislativo n. 81/2008, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, convoca le riunioni periodiche di cui al relativo comma 1, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

I rappresentanti per la sicurezza possono richiedere la convocazione delle riunioni di cui sopra, al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Delle riunioni viene redatto verbale.

Le Parti ritengono opportuno che il rappresentante per la sicurezza, prima di ricorrere all'autorità competente, richieda un incontro urgente al datore di lavoro per esaminare il problema.

3. FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E AMBIENTE (RLSA)

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dall'art. 37 comma 11 del Decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività.

Tale formazione, i cui oneri sono a carico dell'Azienda, verrà attuata attraverso un programma base **(anche tenendo conto di quanto definito dall'Osservatorio Bilaterale Nazionale di cui al successivo paragrafo 4)**, la cui durata è definita dal suddetto decreto, finalizzata a fornire al rappresentante per la sicurezza:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- conoscenze sugli obblighi previsti dalla normativa nel rapporto con il territorio;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Le Parti convengono di integrare i contenuti di cui sopra mediante permessi retribuiti aggiuntivi sulla base di progetti formativi inerenti alla specificità organizzativa dell'area di appartenenza privilegiando le tematiche ambientali nella misura di **4 ore, che si elevano a 6 ore dal 1° gennaio 2023,** nelle aziende fino a 50 dipendenti e di 8 ore nelle aziende sopra i 50 dipendenti.

In attesa del libretto formativo previsto dalla legislazione vigente, la formazione effettuata va documentata e certificata attraverso opportuna registrazione delle attività formative svolte e delle conoscenze acquisite. Ferme restando le prassi aziendali in atto, l'organismo bilaterale nazionale di cui al successivo paragrafo 4 potrà individuare gli standard professionali e le competenze relative al ruolo dei RLSA, **le indicazioni per il programma formativo di cui ai commi precedenti** nonché le modalità di attestazione della formazione ricevuta nelle singole aziende.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si fa riferimento al Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

4. ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE GAS-ACQUA

La salute e la sicurezza rappresentano per le aziende e per i lavoratori beni primari irrinunciabili nella gestione e nello sviluppo delle attività produttive.

Le Parti convengono sulla necessità di concorrere nella definizione e nell'attuazione di una strategia volta a determinare una più diffusa cultura della prevenzione del rischio nei luoghi di lavoro e delle condizioni necessarie allo sviluppo sostenibile.

Obiettivo comune è di far crescere in ogni luogo di lavoro la cultura della sicurezza attraverso la sensibilizzazione di tutte le risorse, l'utilizzo di adeguati sistemi di gestione, procedure operative, programmi di formazione del personale. A tal riguardo si conviene di istituire un **organismo paritetico** a livello nazionale che definisca linee guida sui temi della salute e sicurezza finalizzati a:

- intensificare l'azione di orientamento delle imprese, delle RSU, degli RLS**A** e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro;
- predisporre percorsi formativi adeguati alle peculiarità dei settori, mantenendo aggiornati i contenuti e le formule operative dei corsi;

Per perseguire tali finalità, le Parti istituiscono l'Organismo Bilaterale nazionale del settore gas acqua, che opererà sui temi della Salute, Sicurezza, Ambiente dei settori cui sono affidati i seguenti compiti e attribuzioni:

1. monitoraggio della normativa contrattuale e della sua applicazione in azienda, con particolare riferimento all'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione;
2. supporto alle imprese nell'individuazione dei sistemi di gestione integrati Salute, sicurezza e ambiente, anche attraverso iniziative presso le Istituzioni e/o INAIL;
3. promozione o svolgimento di attività formative in tema di salute, sicurezza e ambiente, anche attraverso l'impiego di fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 s.m.i.;
4. rilascio di attestazioni di asseverazione dell'adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del T.U. n. 81/2008.

5. supporto alle imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e in particolare attraverso:

a) l'analisi degli impatti delle tecnologie digitali sulle modalità di lavoro, anche al fine di valorizzare le opportunità offerte dagli strumenti digitali ai fini dell'individuazione, valutazione e gestione dei rischi e dell'accrescimento dei livelli di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;

b) l'analisi, l'elaborazione e la diffusione delle iniziative presenti nel settore finalizzate ad innalzare gli standard di sicurezza ed ambientali nell'ambito degli appalti, favorendo la diffusione di conoscenze e buone pratiche, mettendo a disposizione le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie ed intervenendo sui processi di qualificazione delle imprese;

L'Organismo Bilaterale Nazionale per la Sicurezza è composto da tre componenti in rappresentanza delle Associazioni Datoriali e tre delle Organizzazioni Sindacali Nazionali stipulanti il presente CCNL, su designazione delle stesse; **ciascuna delle parti ha la facoltà di nominare tre supplenti**. Ha carattere permanente e svolge le funzioni assegnate dal presente articolo nonché le altre eventuali funzioni che potranno essere individuate mediante accordo delle Parti del CCNL.

L'Organismo Bilaterale Nazionale per la Sicurezza si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di altri rappresentanti delle Associazioni Datoriali e delle Organizzazioni Sindacali, ovvero di esperti della sicurezza sul lavoro ad esse esterni, che siano stati scelti di comune accordo tra i componenti effettivi.

Ai lavori dell'organismo possono pertanto partecipare fino a 12 componenti complessivamente, di cui 6 per le Associazioni Datoriali e 6 per le Organizzazioni sindacali.

L'Organismo si riunisce, di regola, con cadenza semestrale, fatta salva l'ulteriore possibilità di incontri su richiesta delle Parti.

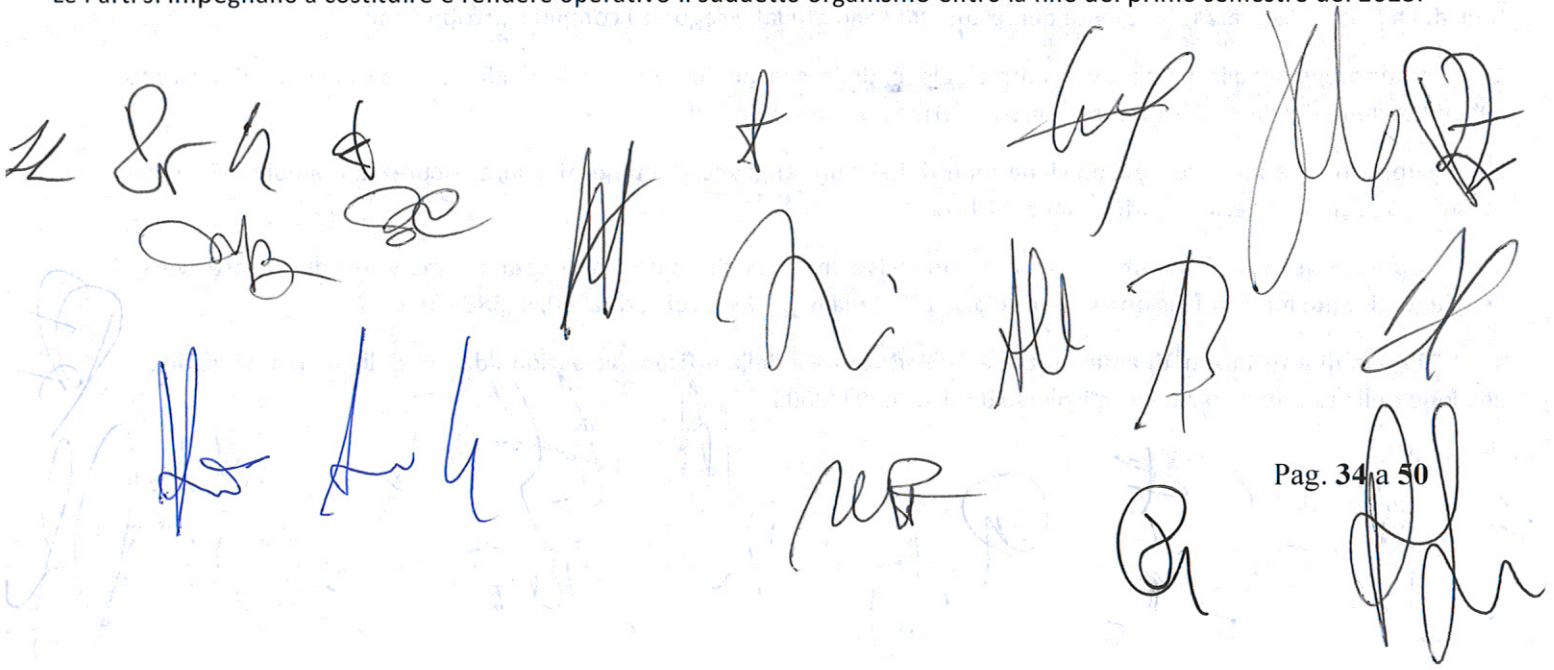
Per il funzionamento dell'Organismo, i componenti nominano al loro interno un Presidente e un segretario, in alternanza annuale tra le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti il CCNL.

Non si prevede alcun compenso per le attività dei componenti né alcuna spesa per il funzionamento dell'Organismo.

Le iniziative di studio e le ricerche promosse congiuntamente potranno essere avviate solo dopo un accordo preventivo tra le Parti, valutando anche la possibilità di utilizzare finanziamenti nazionali o comunitari disponibili.

Le ulteriori modalità di funzionamento dell'Organismo sono stabilite in accordo tra le parti che lo costituiscono.

Le Parti si impegnano a costituire e rendere operativo il suddetto organismo entro la fine del primo semestre del 2023.



Art. 24

LAVORO IN TURNO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 1 comma 2 lett. f) del Decreto Legislativo n. 66/2003, ai fini della disciplina del presente articolo si considera lavoro in turno la prestazione lavorativa avvicendata, articolata su 24 ore oppure su 16 ore, per 5, 6 o 7 giorni alla settimana.

Il suddetto avvicendamento si realizza normalmente con la coincidenza tra la fine della prestazione lavorativa di un lavoratore e l'inizio della prestazione dell'addetto successivo, secondo una programmazione basata sulla rotazione ciclica dei lavoratori nei diversi orari.

Le tipologie di lavoro in turno prese in considerazione ai fini della disciplina prevista nel presente articolo sono pertanto:

a) Turni continui per tutte le ore del giorno e della notte, articolati su 5, 6 o 7 giorni alla settimana;

b) Turni articolati su 5, 6 o 7 giorni alla settimana, con esclusione del lavoro in orario notturno.

Resta ferma la possibilità per le Parti di individuare e contrattare aziendalmente altri eventuali tipi di turno ed il relativo trattamento economico, comunque in misura non superiore a quella prevista dal presente articolo per i turni di tipo b).

L'articolazione dei turni deve consentire, di norma, a ciascun lavoratore il godimento di un periodo di riposo pari ad almeno 11 ore tra la fine del turno di lavoro e l'inizio di quello successivo.

Il lavoratore addetto al lavoro in turno deve usufruire, nell'arco dell'anno, dello stesso numero di giorni di riposo (riposo settimanale e, in caso di settimana corta, sesto giorno non lavorato) goduti dal lavoratore non addetto a lavoro in turno.

L'eventuale spostamento del giorno stabilito di riposo non dà luogo a nessuna maggiorazione quando il lavoratore ne sia stato informato almeno 4 giorni prima; in caso contrario al lavoratore verrà riconosciuto il compenso nella misura prevista per il lavoro ordinario festivo di cui all'art. 26.

A norma dell'art. 17, comma 3, lett. a) del D. Lgs. n. 66/2003, le Parti confermano che i casi in cui il lavoratore cambia squadra/turno ovvero i casi di mancato o ritardato cambio configurano eccezioni al principio del riposo giornaliero di cui all'art. 7 del citato Decreto.

Al termine del turno, il lavoratore non può abbandonare il posto di lavoro o interrompere lo svolgimento delle sue mansioni, se non quando sia stato sostituito dal lavoratore subentrante. Le Parti convengono che, compatibilmente con l'organizzazione aziendale e le esigenze di servizio, la copertura di turno per mancato cambio avvenga di norma con il prolungamento del turno non oltre le 4 ore e con corrispondente entrata in turno del turnista subentrante.

Sulla retribuzione individuale oraria del lavoratore addetto al lavoro in turno si applicano le seguenti maggiorazioni:

- per ogni ora di effettivo lavoro in giorno feriale, escluso l'orario notturno: 5,5%;
- per ogni ora di effettivo lavoro in giorno feriale, durante l'orario notturno: 26%;
- per ogni ora di effettivo lavoro in giorno festivo, escluso l'orario notturno: 31%;
- per ogni ora di effettivo lavoro in giorno festivo, durante l'orario notturno: 51%.

Ai soli fini del calcolo dei compensi orari di cui sopra, per giorni festivi si intendono quelli individuati nell'articolo 29, incluse le domeniche e per orario notturno il periodo intercorrente tra le ore 21.00 e le ore 6.00.

Le prestazioni eccedenti il normale orario previsto per il singolo turno vengono compensate con la retribuzione

maggiorata come previsto per il lavoro straordinario, ferma restando la corresponsione del compenso orario come sopra definito.

Tali compensi vengono corrisposti con le medesime misure e modalità anche al lavoratore adibito al turno in via occasionale.

I compensi attribuiti ai lavoratori per l'effettuazione del turno notturno e festivo tengono conto e remunerano anche il disagio connesso a problemi di trasporto, pasto ecc. per il lavoro prestato in orario notturno e per quello effettuato nella giornata di domenica e nei giorni festivi; vengono peraltro confermate le provvidenze aziendali eventualmente esistenti, anche derivanti da accordi aziendali, per i lavoratori turnisti in materia di pasto e trasporto.

I compensi vengono corrisposti mensilmente sulla base delle ore di turno effettivamente prestate nel mese; gli stessi non fanno parte della retribuzione a nessun effetto contrattuale; in particolare non sono utili al fine del computo degli istituti a corresponsione indiretta e differita, in quanto già comprensivi della loro incidenza sugli stessi.

I compensi sopra indicati assorbono altresì ogni altro trattamento avente finalità analoghe e sono remunerativi del disagio eventualmente conseguente al prolungamento di orario necessario per effettuare le consegne al turnista subentrante, allo spostamento del riposo domenicale.

I lavoratori in turno sono tenuti ad garantire eventuali sostituzioni di lavoratori turnisti assenti.

Il lavoratore addetto al lavoro in turno che lavora su 40 ore settimanali medie ha diritto a fruire di permessi retribuiti aggiuntivi in misura pari a 9,5 giorni in ragione d'anno, con le stesse modalità previste per i permessi retribuiti ex-festività dall'art. 29, penultimo comma. Per i lavoratori continuativamente impegnati in attività che comportano lo svolgimento di turni su 24 ore per 7 giorni la settimana i permessi in parola sono pari a 10,5 giorni.

Per i lavoratori che, in forza della norma transitoria di cui all'art. 23 del presente CCNL, hanno mantenuto *ad personam* la durata settimanale media dell'orario di lavoro di 38 ore, i permessi di cui al comma precedente sono pari a 12 giorni in ragione d'anno, da godersi con le modalità previste per i permessi retribuiti ex-festività dell'art. 29, penultimo comma.

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

- 58 anni di età con almeno 20 anni di lavoro in turno: 100%

- 58 anni di età con meno di 20 anni di lavoro in turno: riproporzionamento in ragione di un ventesimo per ogni anno di servizio in turno;

- 27 anni di turno: 100%;

- 25 anni di turno: 75%.

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

Per lo svolgimento delle nuove attività non in turno cui il lavoratore sia assegnato dall'azienda, i lavoratori saranno coinvolti in un percorso formativo di riqualificazione ed addestramento specifico.

Il compenso di cui ai due commi precedenti viene corrisposto per quote mensili che non fanno parte della retribuzione a nessun effetto contrattuale.

In caso di passaggio di livello o nel caso di successivo impiego dei lavoratori in attività comportanti lavoro in turno ovvero la corresponsione di altre indennità con origine o finalità analoghe a quelle dei turni, il suddetto compenso

viene assorbito fino a concorrenza

Le Aziende si impegnano ad esaminare eventuali richieste di uscite per comprovate gravi patologie del lavoratore.

Ogni importo riconosciuto ai sensi dei precedenti commi viene comunque a cessare al momento della maturazione dei requisiti per la pensione anticipata o di vecchiaia.

Dichiarazione a verbale n. 1
Le Parti confermano che nulla è innovato rispetto alla vigente disciplina collettiva, anche a livello aziendale, in materia di condizioni e articolazione degli schemi di turno, ivi comprese le specifiche previsioni su pause, riposi giornalieri e riposi settimanali e riconoscono, secondo quanto evidenziato nella Premessa al Capitolo VII del presente contratto, che la normativa contenuta nel presente articolo assicura una protezione adeguata a detti lavoratori.

CAPITOLO VII
ORARI DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITÀ

PREMESSA

Le Parti, considerata la peculiarità delle prestazioni rese dal personale regolato dal presente CCNL nonché le ragioni obiettive e tecniche inerenti l'organizzazione del lavoro che caratterizzano i servizi continuativi di pubblica utilità erogati dalle aziende, si danno atto che le disposizioni contenute nel presente capitolo VII costituiscono attuazione delle deleghe previste dal Decreto Legislativo 8 aprile 2003 n. 66, come modificato dal successivo Decreto Legislativo 19 luglio 2004 n. 213, anche con riferimento alle deroghe ed eccezioni previste negli articoli 9, 16 e 17 del medesimo decreto, rappresentando una normativa complessivamente idonea a realizzare la "protezione appropriata" dei lavoratori richiesta dal comma 4 dell'art. 17 del Decreto.

Le Parti, con riferimento alla progressiva estensione della digitalizzazione nei processi operativi ed organizzativi, riconoscono il principio che la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche utilizzate per rendere la prestazione lavorativa in determinati periodi e fasce orarie vada riconosciuta a tutti i lavoratori, anche al di fuori dei periodi di prestazione in modalità di lavoro agile; ciò fermo restando, peraltro, il rispetto dei doveri contrattuali connessi al lavoro in turno, al servizio di reperibilità, agli obblighi di rintracciabilità ed alle prestazioni di lavoro straordinario eccezionale o programmato richieste dall'azienda.

Art. 25
REPERIBILITA'

Le Aziende sono impegnate ad organizzare un presidio di 24 ore per tutti i giorni dell'anno per garantire la tutela dell'incolumità della clientela, della sicurezza e della funzionalità degli impianti e della rete e per garantire la regolarità del servizio.

Tenuto conto della sicurezza e dell'efficienza degli impianti e della rete, del numero e della distribuzione degli utenti e degli impianti, tale presidio può essere garantito anche attraverso un servizio di reperibilità, ad integrazione o sostituzione dell'organizzazione in turno.

Per reperibilità si intende la disponibilità del lavoratore a prestare la propria attività lavorativa su chiamata al di fuori del normale orario di lavoro per interventi non programmati correlati alle finalità di cui al 1° comma.

La reperibilità è una prestazione compresa nella normale attività del personale operativo e tecnico ed il lavoratore in possesso delle necessarie competenze incaricato dall'azienda non può rifiutarsi di svolgere tale servizio.

Nell'organizzare il servizio le aziende sono impegnate ad utilizzare le più moderne ed avanzate risorse tecniche (attrezzature, strumentazioni, mezzi operativi, ecc.) per conseguire la massima sicurezza degli utenti, degli operatori e degli impianti.

L'azienda, previa idonea informazione e formazione, doterà il personale in reperibilità ai soli fini del servizio, di tutta la strumentazione necessaria e tecnologicamente idonea al fine di rendere tempestivo ed efficace l'intervento.

Il lavoratore reperibile deve assicurarsi del funzionamento delle attrezzature in dotazione; deve essere in grado di raggiungere, dalla sua abitazione o da qualunque località compatibile, il luogo dell'intervento nel più breve tempo possibile, nel rispetto delle indicazioni dell'azienda e comunque nei tempi previsti dalle normative vigenti o dall'Autorità di regolazione e provvedere agli interventi necessari con i mezzi e le procedure fornite dall'azienda.

Per il predetto servizio, fermo restando quanto stabilito dal presente contratto in materia di orario di lavoro e tenuto conto degli impegni assunti a norma dell'art. 6, comma 2 del presente CCNL, si conviene quanto segue:

1. Il servizio di reperibilità viene svolto fuori del normale orario di lavoro;

2. La disponibilità del lavoratore nell'ambito del servizio di reperibilità non costituisce prestazione lavorativa effettiva;

3. Le Aziende favoriranno l'avvicendamento nel servizio di reperibilità del maggior numero possibile di lavoratori in possesso delle necessarie competenze tecniche da garantire attraverso percorsi formativi professionalizzanti che pongano i lavoratori in grado di svolgere autonomamente ed efficacemente i compiti assegnati;

4. **A decorrere dal 1° gennaio 2023**, l'impegno di reperibilità è **limitato a 10 giorni/mese** di servizio pro-capite. I compensi convenuti nel presente articolo saranno maggiorati del 15% per le giornate eccedenti il **decimo** giorno/mese. **Semestralmente viene attivata una verifica con la rsu sulle eccedenze medie.**

5. Le attività svolte nel luogo di intervento prevedono prestazioni lavorative coerenti con la professionalità del lavoratore chiamato in servizio.

6. Tali attività, in quanto rese fuori del normale orario di lavoro, sono retribuite secondo le norme previste dal presente contratto per il lavoro straordinario; per i tempi di viaggio di andata e ritorno dal luogo di intervento è riconosciuta forfettariamente un'ora di retribuzione straordinaria. Ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, qualora l'azienda adotti sistemi di localizzazione che permettano una puntuale rilevazione delle effettive presenze, potranno essere definite diverse modalità di compensazione dei tempi di viaggio.

7. Le modalità organizzative del servizio sono definite dall'azienda previa comunicazione alla RSU 20 giorni prima della sua attuazione. A tale comunicazione segue un esame congiunto da esaurirsi nei 20 giorni successivi decorsi i quali le parti sono libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

8. Nel caso di esternalizzazioni si conferma la disciplina dell'art. 6 comma 2 del presente CCNL che prevede il mantenimento del know-how inerente al core business.

9. Qualora il riposo giornaliero – fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati – risulti, anche tenendo conto dei riposi fisiologici di cui all'art. 27, comma 14 del presente CCNL, comunque inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24, il lavoratore ha diritto a riposi compensativi fino a concorrenza delle 11 ore di riposo, fermo restando il diritto alla sola maggiorazione di cui all'art. 27, comma 12 del presente CCNL. Detti riposi vanno goduti di norma nell'ambito della prestazione lavorativa ordinaria delle 48 ore successive.

10. Il lavoratore che, per qualsiasi causa eccettuata l'adesione allo sciopero, risulti assente per l'intera giornata lavorativa non può svolgere il servizio di reperibilità e l'azienda provvede alla sua immediata sostituzione con altro lavoratore.

I compensi per il servizio di reperibilità sono comprensivi di ogni disagio sostenuto dal lavoratore, incluso l'impegno telefonico o tramite computer o mezzi analoghi, nello svolgimento del servizio di reperibilità e vengono stabiliti nei seguenti importi giornalieri in cifra omnicomprensivi:

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

Ai soli fini della misurazione del compenso giornaliero, la giornata di reperibilità, convenzionalmente fissata in misura sempre pari a 24 ore, decorre ogni giorno a partire dall'inizio dell'orario di lavoro ordinario, così come fissato nelle giornate lavorative.

I compensi per servizio feriale lavorativo o sabato non lavorato e festivo verranno erogati facendo riferimento all'inizio del servizio di reperibilità.

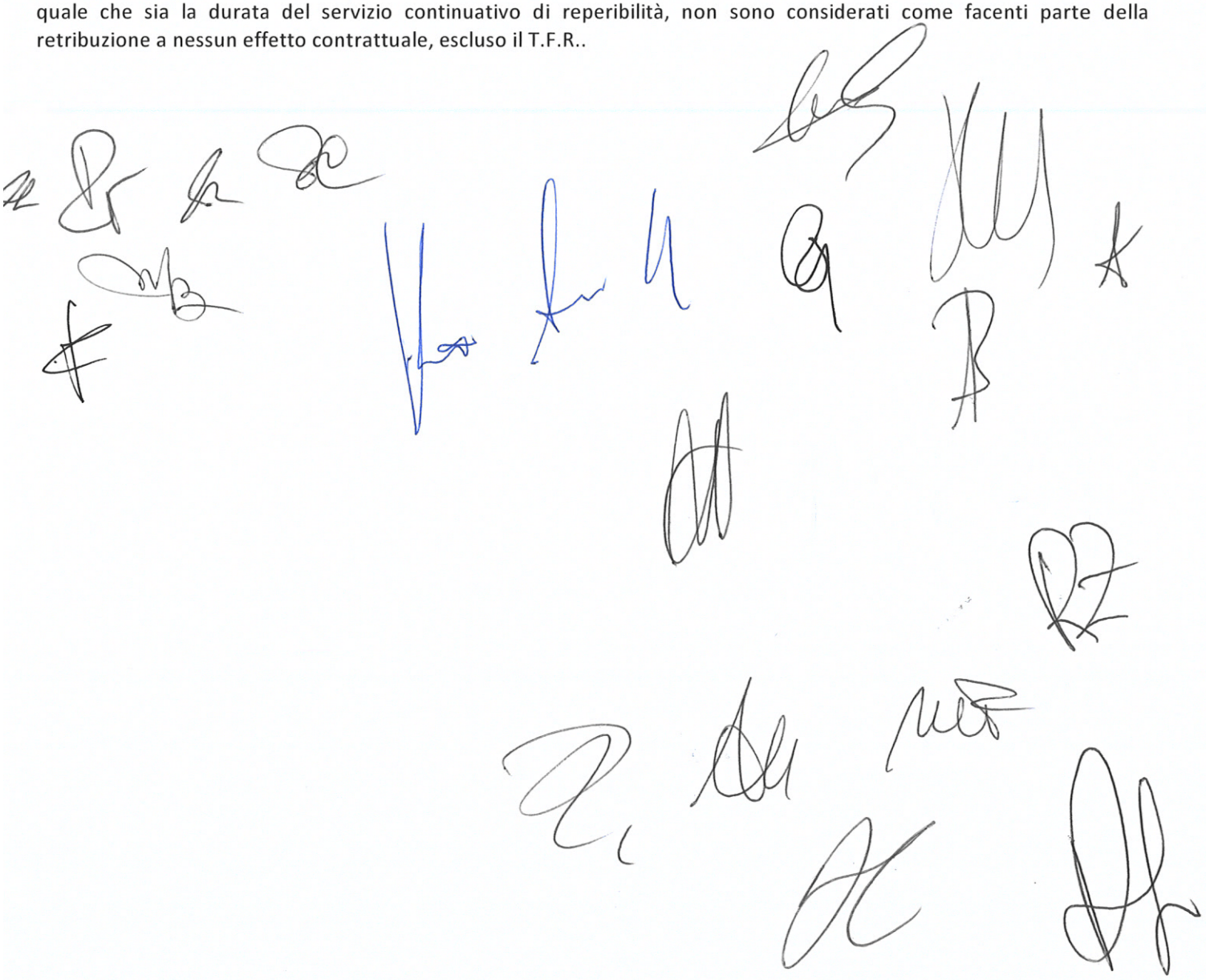
La reperibilità può essere richiesta con impegno diversificato nelle giornate lavorative, nel sabato non lavorato e nelle giornate festive: in sede aziendale possono pertanto essere attuate forme di reperibilità oraria, per quote orarie pari a 1/16esimo del compenso sopra previsto per la giornata feriale ed 1/24 per le giornate di sabato e festive, fatto salvo

un impegno minimo di 3 ore per la reperibilità in giornata lavorativa feriale e di 6 ore per quella in giornata festiva o di sabato non lavorato.

Nei confronti del personale reperibile che, per effetto del modello organizzativo del servizio adottato, di norma svolge la propria attività da remoto utilizzando gli strumenti aziendali, senza doversi recare sul luogo dell'intervento, in aggiunta ai compensi sopra indicati viene riconosciuto un importo aggiuntivo per ciascuna giornata di reperibilità pari a 5 euro **che si eleva a 6 euro dal 1° gennaio 2023.**

Tale importo viene assorbito nella retribuzione dovuta per la prestazione lavorativa eventualmente eseguita nel luogo di intervento. Ove siano attuate forme di reperibilità oraria, tale importo sarà riproporzionato alle ore prestate in ragione di 1/24esimo per ciascuna ora.

Tutti i compensi sono corrisposti mensilmente in base ai servizi di reperibilità effettivamente prestati; questi compensi, quale che sia la durata del servizio continuativo di reperibilità, non sono considerati come facenti parte della retribuzione a nessun effetto contrattuale, escluso il T.F.R..



ART. 36 – Minimi tabellari integrati

Minimi tabellari integrati				
Livello	Parametro	Decorrenze		
		01/10/2022	01/10/2023	01/09/2024
Q	200,74	€ 3.141,16	€ 3.240,46	€ 3.367,73
8	181,29	€ 2.836,69	€ 2.926,37	€ 3.041,31
7	167,50	€ 2.620,93	€ 2.703,79	€ 2.809,99
6	153,69	€ 2.404,92	€ 2.480,95	€ 2.578,39
5	139,96	€ 2.189,97	€ 2.259,20	€ 2.347,94
4	131,42	€ 2.056,35	€ 2.121,36	€ 2.204,68
3	122,95	€ 1.923,84	€ 1.984,66	€ 2.062,61
2	111,15	€ 1.739,16	€ 1.794,14	€ 1.864,61
1	100,00	€ 1.564,77	€ 1.614,24	€ 1.677,64

CAPITOLO X
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ED ISTITUTI COLLEGATI

Art. 44
PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Fermo restando che la risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire nei casi previsti dalla legislazione vigente, ad eccezione del recesso per giusta causa, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato del lavoratore non in prova non può essere risolto da nessuna delle parti senza la prestazione di un periodo di preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

- Mesi 1 fino a 2 anni di anzianità;
- Mesi 2 fino a 5 anni di anzianità;
- Mesi 3 fino a 15 anni di anzianità;
- Mesi 4 oltre i 15 anni di anzianità.

Per i lavoratori con qualifica di Quadro, a prescindere dall'anzianità di servizio, il preavviso è fissato in 4 mesi.

Il preavviso nei confronti dei lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla legge per il pensionamento di vecchiaia è pari a 8 giorni di calendario.

In caso di dimissioni **del lavoratore** i termini suddetti sono ridotti alla metà. I termini decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto; le dimissioni, fatte salve le ipotesi escluse per legge, sono presentate con le modalità telematiche indicate dalle disposizioni vigenti.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

È comunque facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del comma 1 del presente articolo, di troncare il rapporto, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo per il periodo di preavviso non lavorato.

Durante il preavviso l'azienda potrà concedere permessi al lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione.

In caso di dimissioni del lavoratore, la decorrenza del preavviso non è interrotta dall'intervenuta malattia.

È facoltà dell'azienda esonerare dal servizio il lavoratore licenziato pagandogli una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata durante il preavviso, ai sensi dell'art. 2121 cod. civ. La stessa indennità compete agli aventi diritto di cui all'art. 2122 cod. civ. in caso di morte del lavoratore. Il periodo di preavviso, anche se sostituito da indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti del trattamento di quiescenza.

CAPITOLO XI
PARI OPPORTUNITA' E AZIONI SOCIALI

Art. 47
PARI OPPORTUNITÀ - **DIVERSITA'- INCLUSIONE**

Nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs.11 aprile 2006 n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e tenuto conto delle disposizioni della Legge 5 novembre 2021 n. 162, che ha apportato modifiche al suddetto Codice introducendo ulteriori previsioni per la pari opportunità in ambito lavorativo, nell'intento di sviluppare iniziative nell'ambito delle previsioni e delle possibilità offerte dalla normativa vigente in materia di azioni positive, in armonia con le ultime raccomandazioni U.E. a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, le Parti convengono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo soggettive e oggettive che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro e nel lavoro per uomini e donne.

A tal fine, e in affermazione **della vigente normativa**, con funzione di studio e di proposta nei confronti delle Parti stipulanti, in raccordo con l'Osservatorio di settore costituito nell'ambito delle relazioni industriali, **entro 9 mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL** viene costituita la Commissione paritetica nazionale sulla realizzazione delle pari opportunità, **della valorizzazione delle diversità e dell'inclusione** nel settore gas acqua.

Detta Commissione nazionale, che è composta da **6 componenti** designati dalle segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, e da **6 componenti** designati dalle parti datoriali stipulanti dei Contratto, di cui uno con funzioni di coordinamento, ha il compito di:

a) promuovere ed effettuare iniziative di studio e di ricerca in generale sulla situazione del lavoro femminile all'interno delle Aziende;

b) promuovere, anche sulla base dei rapporti biennali **di cui al d. Lgs. n. 198/2006 e successive disposizioni**, la rilevazione statistica periodica, a fini conoscitivi, sulla situazione nelle Aziende del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi, e di carriera;

c) stimolare le aziende al varo di progetti di azioni positive;

d) svolgere azioni di monitoraggio sui progetti di cui al precedente punto c) attuati in sede aziendale e su altri argomenti di volta in volta individuati nell'ambito della propria attività;

e) monitorare l'andamento delle certificazioni di parità di genere nel settore con particolare riferimento all'equità remunerativa;

f) monitorare le politiche di settore per il miglioramento dell'inclusione e dell'integrazione lavorativa delle diversità;

Rientra nelle competenze della Commissione nazionale per le pari opportunità la promozione di iniziative rivolte a creare effettiva pari dignità delle persone, in particolare, per prevenire fenomeni di molestie sessuali e lesioni della libertà personale del singolo lavoratore/lavoratrice, nonché l'eventuale elaborazione di un codice di condotta sulla tutela delle persone nel mondo del lavoro valevole per tutte le aziende.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di permessi o aspettative legati agli eventi di maternità e all'assistenza per comprovate necessità familiari, le aziende promuoveranno le necessarie attività di formazione per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di astensione facoltativa per maternità, ove necessario in relazione ad eventuali cambiamenti di ruoli anche per ristrutturazione aziendale, **per promuovere la conciliazione della vita familiare e la condivisione dei carichi familiari con il lavoro di entrambi i genitori anche in attesa dell'attuazione della legge delega 7 aprile 2022 n. 32 (cd Family Act).**

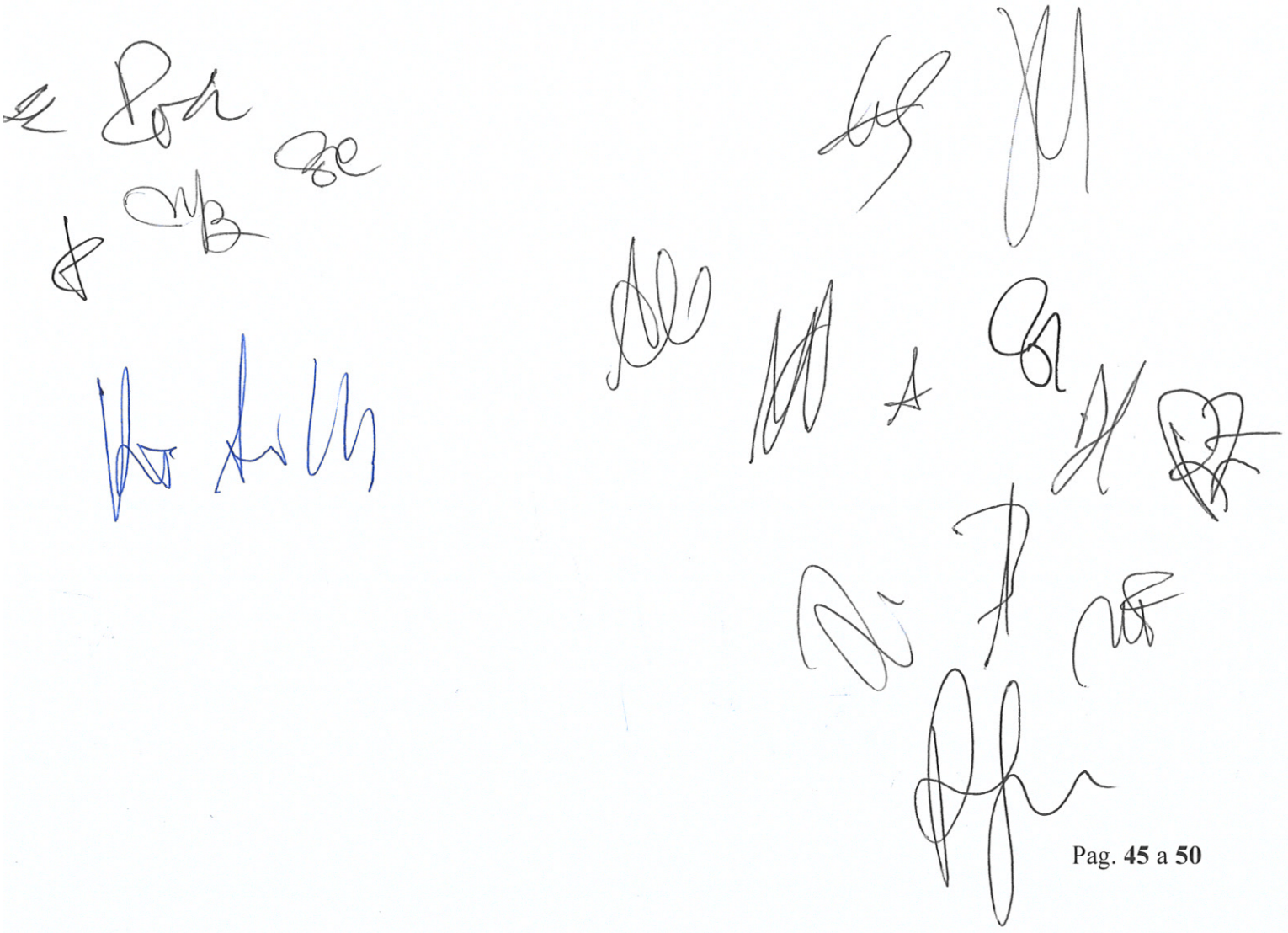
In linea con la normativa nazionale ed internazionale vigente le parti convengono sulla necessità di promuovere la sperimentazione a livello aziendale di iniziative di studio e di ricerca nonché di progetti di gestione e valorizzazione delle diversità. **In tale ambito e con tali obiettivi possono essere costituiti nelle aziende con più di 200 dipendenti specifiche commissioni bilaterali incaricate del raccordo con la Commissione Nazionale. Le Aziende soggette all'obbligo di redigere il rapporto biennale di parità di genere lo faranno pervenire anche alla Commissioni aziendali Pari Opportunità ove costituite.**

Sono fatti salvi i protocolli e le normative aziendali già presenti nelle singole aziende alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Tutela della dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro

Le Parti, nel considerare quanto previsto dalla raccomandazione della Unione Europea n. 31 del 27/2/91 e la risoluzione del Parlamento Europeo dell'11/2/94 in materia di molestie sessuali, promuoveranno azioni intese a prevenire comportamenti che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.

Le Parti si impegnano ad attuare una politica di prevenzione ed informazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e molestia sessuale, affermando il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sicuro e favorevole alle relazioni umane nel rispetto della dignità di ciascuna donna e di ciascun uomo nell'espletamento dei propri compiti.



ART. 48
AZIONI SOCIALI

1)-7) omissis

8) VIOLENZA DI GENERE

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione in quanto vittime di violenza di genere hanno diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di **6 mesi, fermo restando quanto stabilito per i** tre mesi a norma dell'art. 24 del d.lgs. 80 del 2015, da fruirsi anche su base oraria in misura non inferiore a 1/3 dell'orario medio giornaliero del mese precedente a quello di inizio del congedo **ed un ulteriore diritto di fruire di periodi di aspettativa non retribuita entro il limite temporale massimo di 12 mesi.**

A livello aziendale, potranno essere riconosciute, anche attraverso la consultazione delle Commissioni bilaterali aziendali di cui all'art. 47 ove esistenti, ulteriori provvidenze quali ad esempio l'individuazione temporanea di una diversa sede di lavoro, (a parità di condizioni economiche e normative) l'anticipazione di quote del TFR maturato, agevolazioni nell'uso della modalità di lavoro agile o di forme di flessibilità oraria e/o attribuzione del telelavoro, nonché l'accesso al part-time in via temporanea con diritto al ripristino del tempo pieno.

9) CESSIONE DI PERMESSI E FERIE

Nell'ottica di favorire e sostenere l'impegno alla promozione di imprese socialmente responsabili, viene consentita la cessione, a titolo gratuito, dei ROL, dei permessi ex festività soppresse e delle ferie ulteriori rispetto alle previsioni di cui al D. Lgs. n. 66/2003, da parte di ogni lavoratore ad altri dipendenti della medesima impresa, **al fine di consentire a questi ultimi la cura personale in particolari condizioni di salute o l'assistenza dei figli minori che necessitino di cure costanti**, previo consenso dei lavoratori interessati, e dando priorità a ferie e permessi maturati negli anni precedenti a quello della richiesta.

Viene rimandata alla contrattazione aziendale la determinazione dei criteri, delle misure e delle modalità di cessione dei permessi e delle ferie, **anche attraverso la costituzione di banche ore solidali volontarie per causali ulteriori rispetto a quelle sopra specificate, intese alla solidarietà occupazionale. Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti.**

Quanto sopra si definisce ai sensi dell'art. 24 del D. LGS. n. 151/2015: nell'eventualità che leggi e/o accordi interconfederali ne modifichino la disciplina, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente articolo con le stesse e per valutare le eventuali necessarie armonizzazioni.

CAPITOLO XIII
WELFARE CONTRATTUALE

Art. 50
ASSISTENZA E PREVIDENZA

1. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Premesso che:

- il diritto alla salute è uno dei diritti fondamentali della persona e rappresenta un primario interesse della collettività;
- l'assistenza sanitaria a tutti i cittadini è garantita dal Servizio Sanitario Nazionale e, sulla base della legislazione vigente, è integrabile attraverso forme di assistenza complementari definite negozialmente al fine di offrire sistemi di integrazione e sostegno al servizio sanitario e socio-assistenziale pubblico;

Le Parti stipulanti per garantire anche nel settore Gas-Acqua forme di assistenza sanitaria integrativa con adesione su base volontaria, individuano nel Fasie il fondo di riferimento di Settore.

Previa verifica in sede aziendale in fase di prima attuazione, sono fatte comunque salve le diverse soluzioni già in essere, che restano alternative al Fasie.

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

A partire dal 1° gennaio 2012, la contribuzione aziendale destinata al FASIE per ogni iscritto sarà di 5,00 euro al mese per 14 mensilità.

A decorrere dal 1° gennaio 2017 le Aziende verseranno al FASIE per i lavoratori iscritti un importo aggiuntivo pro capite in misura fissa pari a € 5 per 12 mensilità; dalla medesima data il contributo a carico di ciascun lavoratore e per ogni componente del suo nucleo familiare iscritto aumenta di 12 euro annui.

2. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

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

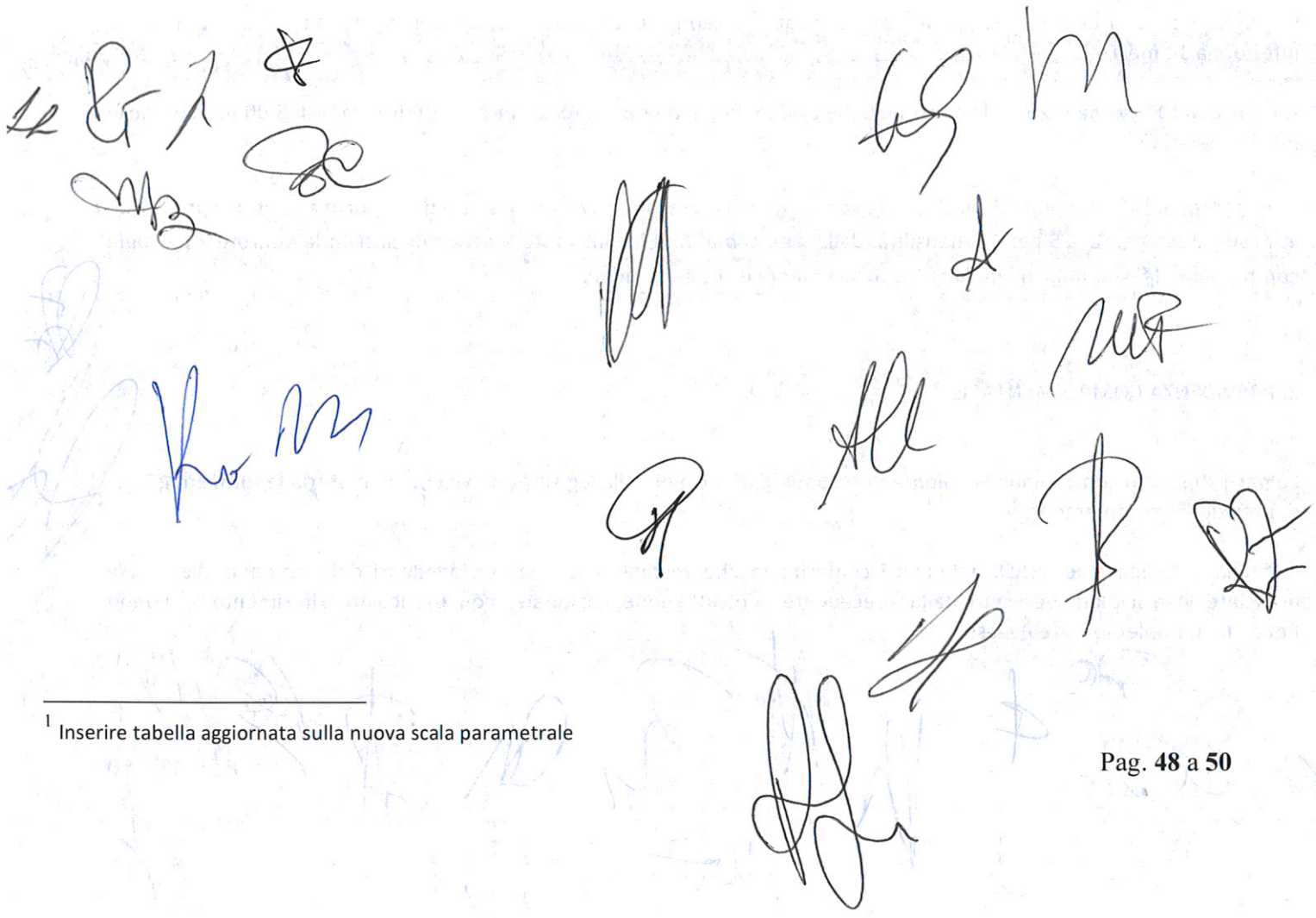
Utilitalia, Anfida e le OO.SS. convengono che, con decorrenza 1.10.2012 o comunque nove mesi dopo la chiusura del Fondo Gas se successiva al 31.12.2011, la contribuzione al Fondo Pegaso sarà incrementata di euro 8 pro-capite su parametro 161[1] per ciascuna mensilità imponibile.

Anigas/Confindustria Energia, Assogas, Igas e le OO.SS. confermano quanto previsto negli accordi in tema di previdenza per il personale dipendente dalle aziende private del gas in data 10.02.2011, 26.06.2014, riportati in allegato al presente CCNL, in appendice n. 2.

Con decorrenza 1.07.2020, ai sensi dell'accordo nazionale interfederale 5 giugno 2020, le aziende verseranno al Fondo di riferimento un ulteriore importo per ciascun iscritto sul parametro medio 143,53 per ogni mensilità imponibile pari a 4,30 euro per i lavoratori con anzianità contributiva al 28.4.1993 e 5,90 euro per i lavoratori con anzianità contributiva successiva.

Le Parti nel riconoscere il valore della previdenza complementare per il futuro trattamento pensionistico dei lavoratori, soprattutto dei più giovani, s'impegnano a promuoverne la maggiore diffusione all'interno del settore con particolare riferimento ai lavoratori neo assunti. A tal fine le Parti attiveranno congiuntamente, anche eventualmente in sede aziendale, una campagna informativa e promozionale sui vantaggi derivanti dall'iscrizione della previdenza complementare, con il coinvolgimento dei fondi operanti nel settore.

Con riguardo agli attuali Fondi operanti nel settore, le Parti confermano che, fatti salvi gli obblighi derivanti dall'adesione alle Fonti istitutive e dagli specifici accordi sindacali previsti dagli Statuti dei suddetti Fondi, le aziende che applicano il presente CCNL sono tenute a favorire e consentire ai propri dipendenti l'iscrizione ad uno dei suddetti Fondi al fine di consentire di beneficiare dei vantaggi della previdenza complementare negoziale.



[1] Inserire tabella aggiornata sulla nuova scala parametrale

ALLEGATO

Protocollo per la Partecipazione ed il monitoraggio delle Parti Sociali all'attuazione delle Grandi Opere previste dal PNRR per il quadriennio 2023-2026

Premesso che:

- Il Regolamento Europeo 2021/241 del Parlamento e del Consiglio Europeo stabilisce all'articolo 18 paragrafo 4 lettera q) che il piano della ripresa e resilienza per la preparazione e, ove disponibile, l'attuazione del PNRR deve prevedere "una sintesi del processo di consultazione, condotto conformemente al quadro giuridico nazionale, delle autorità locali e regionali, delle parti sociali, delle organizzazioni della società civile, delle organizzazioni giovanili e di altri portatori di interessi e il modo in cui il PNRR tiene conto dei contributi dei portatori di interessi";

- Il Protocollo per la partecipazione e il confronto dell'ambito del piano nazionale di ripresa e resilienza e del piano per gli investimenti complementari, firmato dalle Parti Sociali il 23 dicembre 2021, prevede che le amministrazioni nazionali di settore titolari di interventi costituiranno tavoli nazionali di settore finalizzati al monitoraggio delle ricadute sociali, economiche e occupazionali degli investimenti e delle riforme previsti dal PNRR e dal Piano nazionale per gli investimenti complementari

- l'art. 2, comma 3 del D. L. n. 77/2021 prevede ulteriori modalità di confronto con i rappresentanti delle Parti Sociali;

- i mutamenti climatici richiedono un tempestivo adeguamento delle infrastrutture per mitigare gli effetti sul ciclo idrico e sui bacini idrografici;

- la Componente M2C4 del PNRR si prefigge di garantire la sicurezza, l'approvvigionamento e la gestione sostenibile delle risorse idriche lungo l'intero ciclo, attraverso una manutenzione straordinaria sugli invasi ed il completamento dei grandi schemi idrici ancora incompiuti, nonché migliorando lo stato di qualità ecologica e chimica dell'acqua, la gestione a livello di bacino e l'allocazione efficiente della risorsa idrica tra i vari usi/settori;

le Parti istituiscono nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale di cui all'art. 5 del presente CCNL la Sezione speciale monitoraggio Grandi opere, per il quadriennio 2022- 2026.

La suddetta sezione speciale sarà finalizzata al monitoraggio periodico:

- delle strategie delle aziende coinvolte nella realizzazione delle grandi opere in materia di transizione digitale ed ecologica;

- delle dinamiche in materia di flussi occupazionali giovanili e femminili nonché dei progetti di inclusione sociale con specifico riferimento alle persone fragili, con disabilità o non autosufficienti;

- delle tipologie contrattuali dei lavoratori impiegati nella realizzazione delle grandi opere, promuovendo iniziative finalizzate alla stabilità dei rapporti di lavoro e al reperimento di risorse specialistiche per la fase di esercizio;

- dell'esecuzione dei contratti di appalto, sia con specifico riferimento alla qualificazione dei soggetti appaltatori e dei livelli di sicurezza dagli stessi garantiti, sia sotto il profilo dell'applicazione dei CCNL sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali e Datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Le Parti concordano sull'estensione di tali modalità di monitoraggio al settore del gas in presenza di opere di interesse nazionale.