

**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

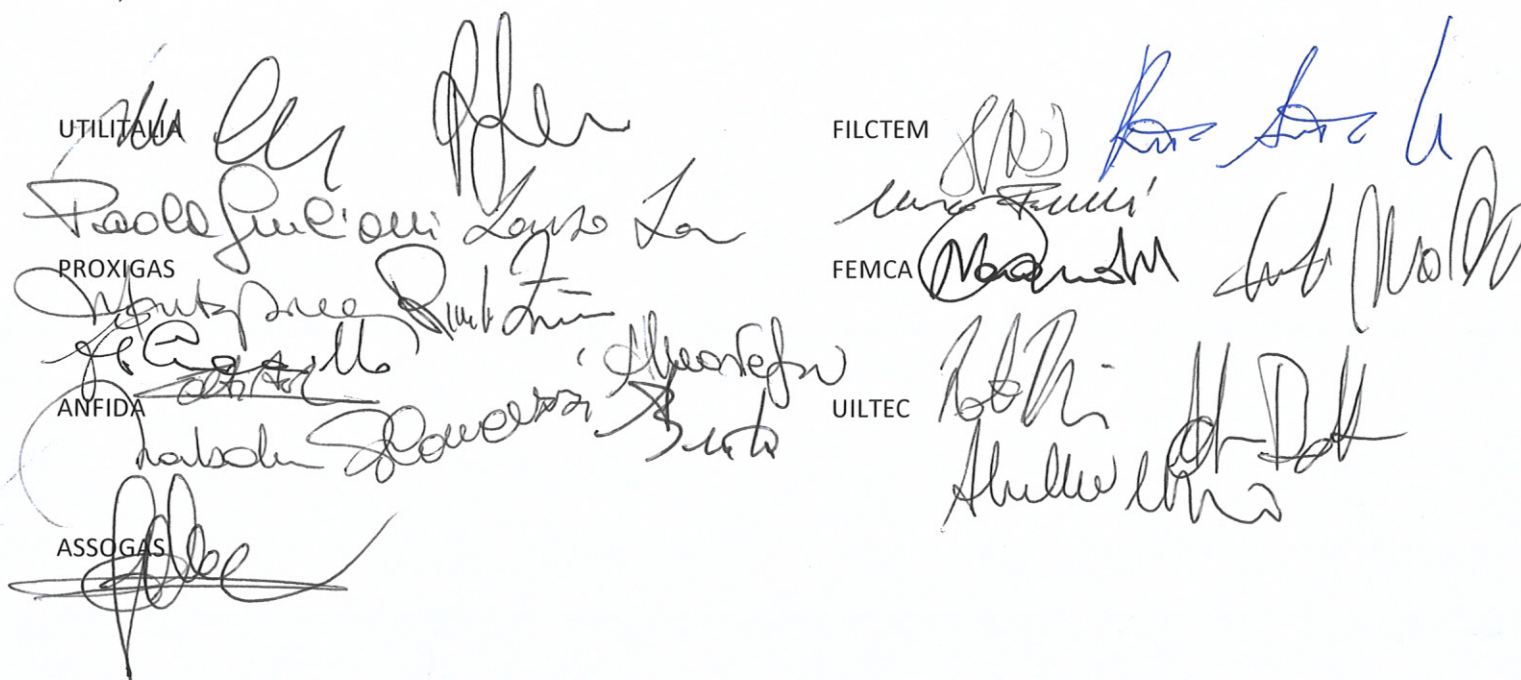
è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro di rinnovo del CCNL del Settore Gas-Acqua 7 novembre 2019, che si intende qui confermato in ogni sua altra clausola non modificata dal presente accordo.

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:

- trattamento economico minimo (TEM)
- 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
- 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:

- Incremento dei minimi contrattuali integrati (TEM)
- 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**, con le decorrenze di cui alla tabella che segue.

143,53

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.

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

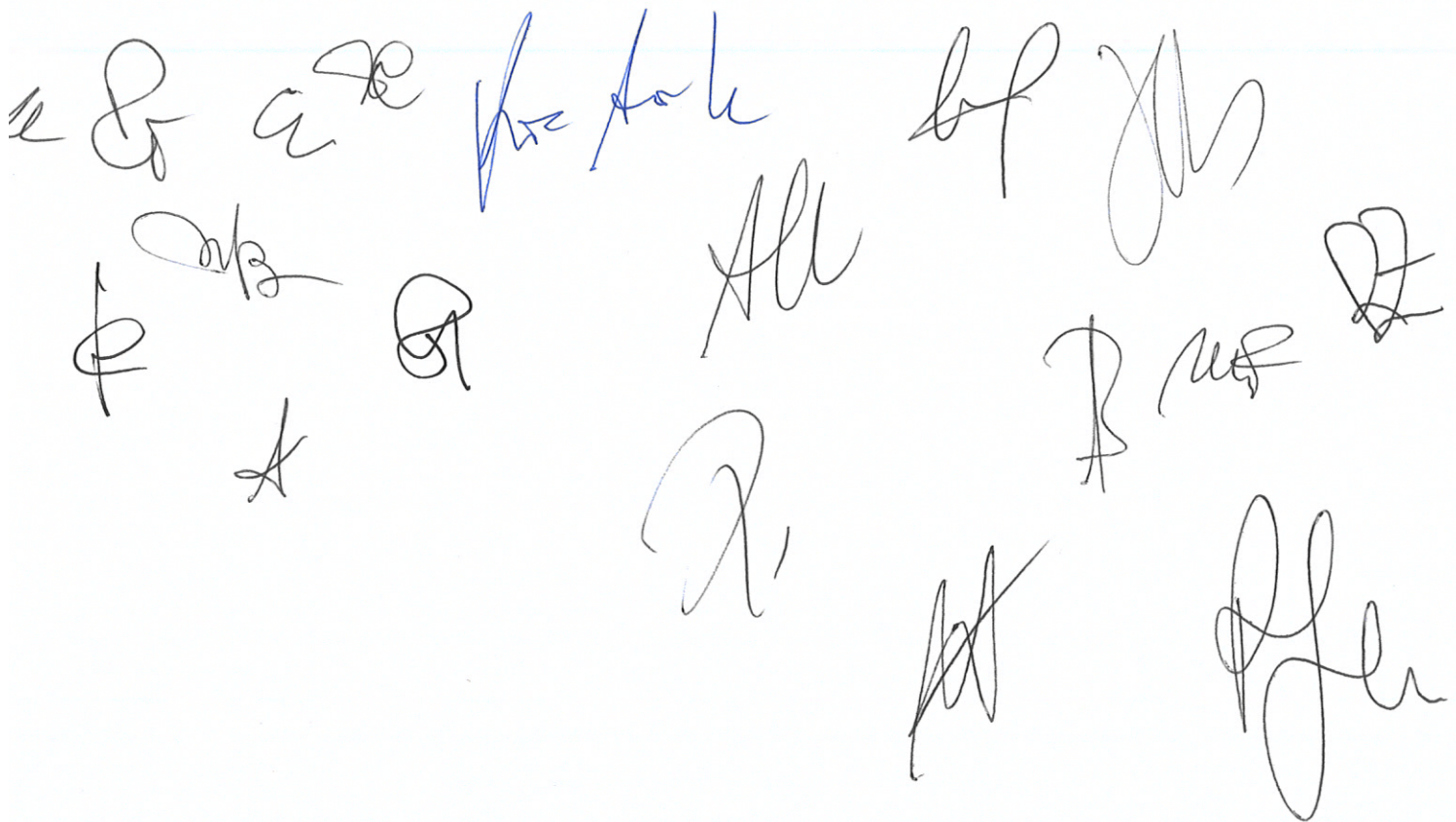
CAPITOLO I
IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

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.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the middle section of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being highly stylized or cursive. One signature in the upper middle is written in blue ink, while the others are in black.

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, anche 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, commissioni 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 sopra 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.

[Area containing multiple handwritten signatures in black and blue ink.]

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.

Resto 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.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple loops to more complex, stylized flourishes.

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 comporta 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' 82% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 36 (trentasei) mesi

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

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 idonei 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

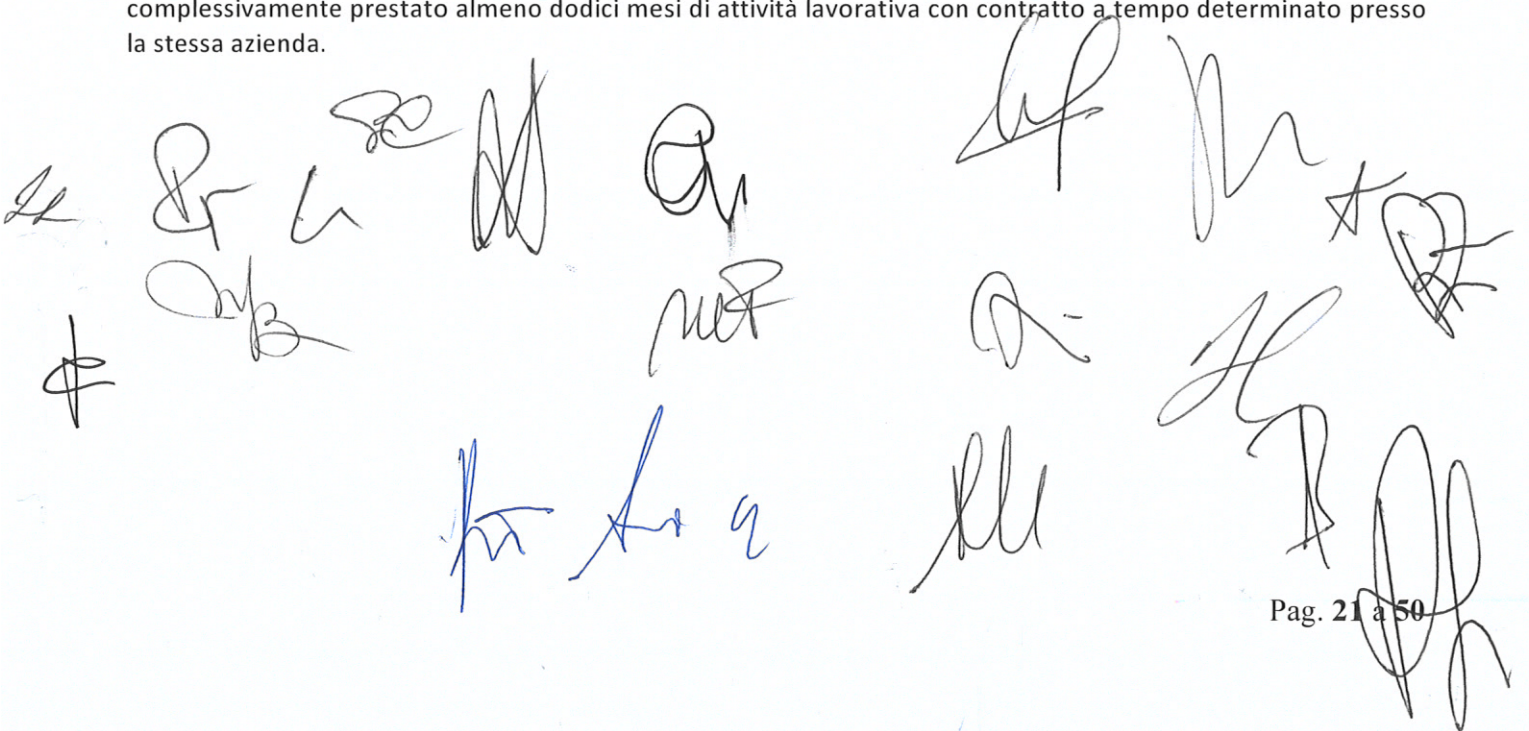
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Le Parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo Unice-Kepp-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 atte 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.

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 parametrica 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 risultando 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.

484

484

484

484

484

484

484

484

484

484

484

484

484

484