

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 formative;** 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 reindirizzamento 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 corrisposizioni 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 produttive 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 di 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 RLSA 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.

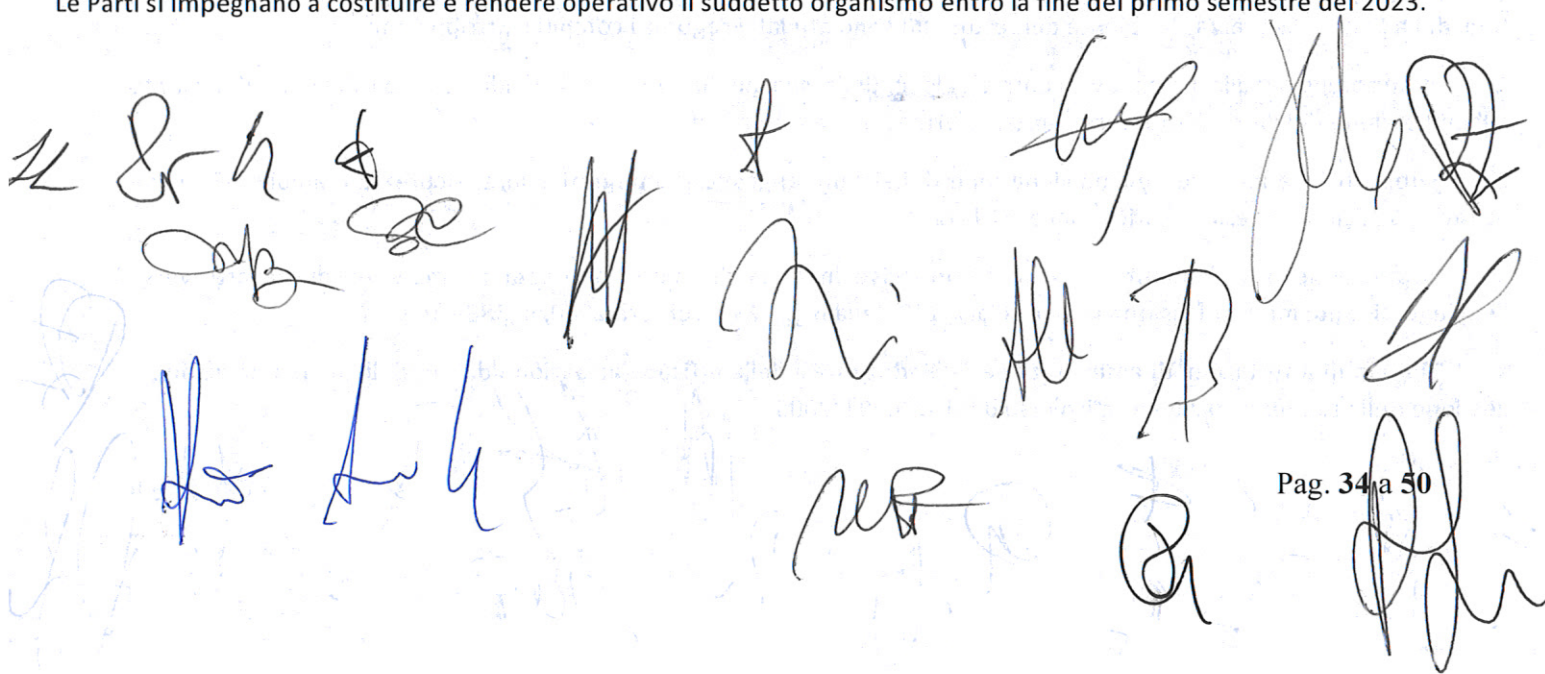
Per il funzionamento dell'Organismo, i componenti nominano al loro interno un Presidente e un segretario, in alternanza annuale tra le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti il CCNL.

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.



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

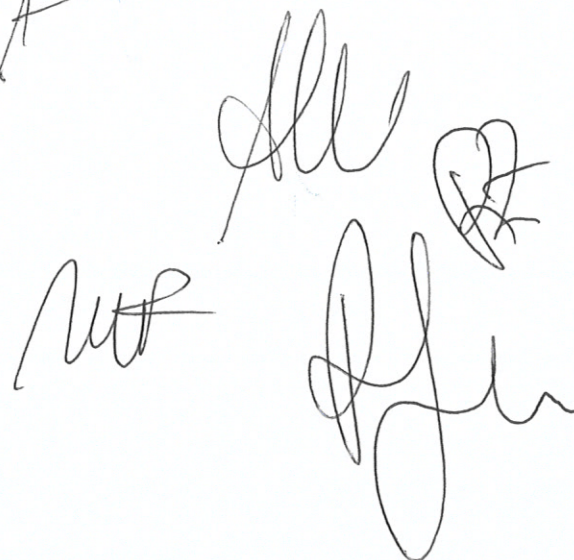
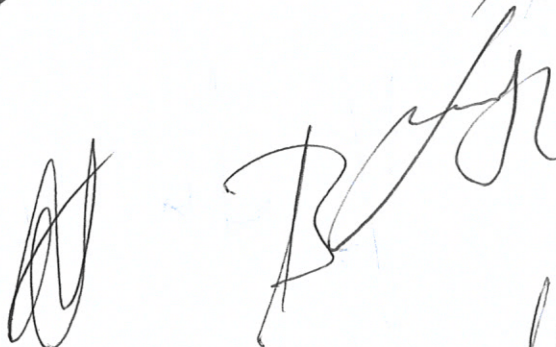
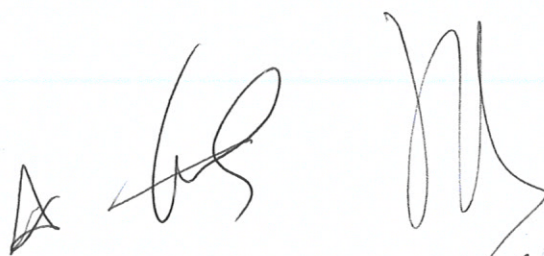
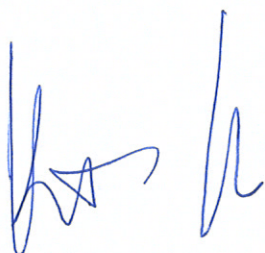
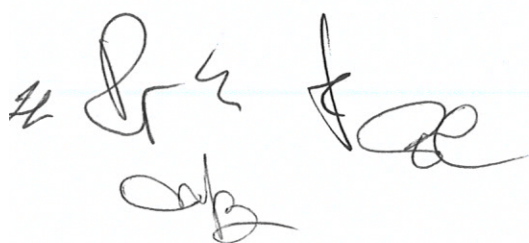
viene assorbito fino a concorrenza

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.

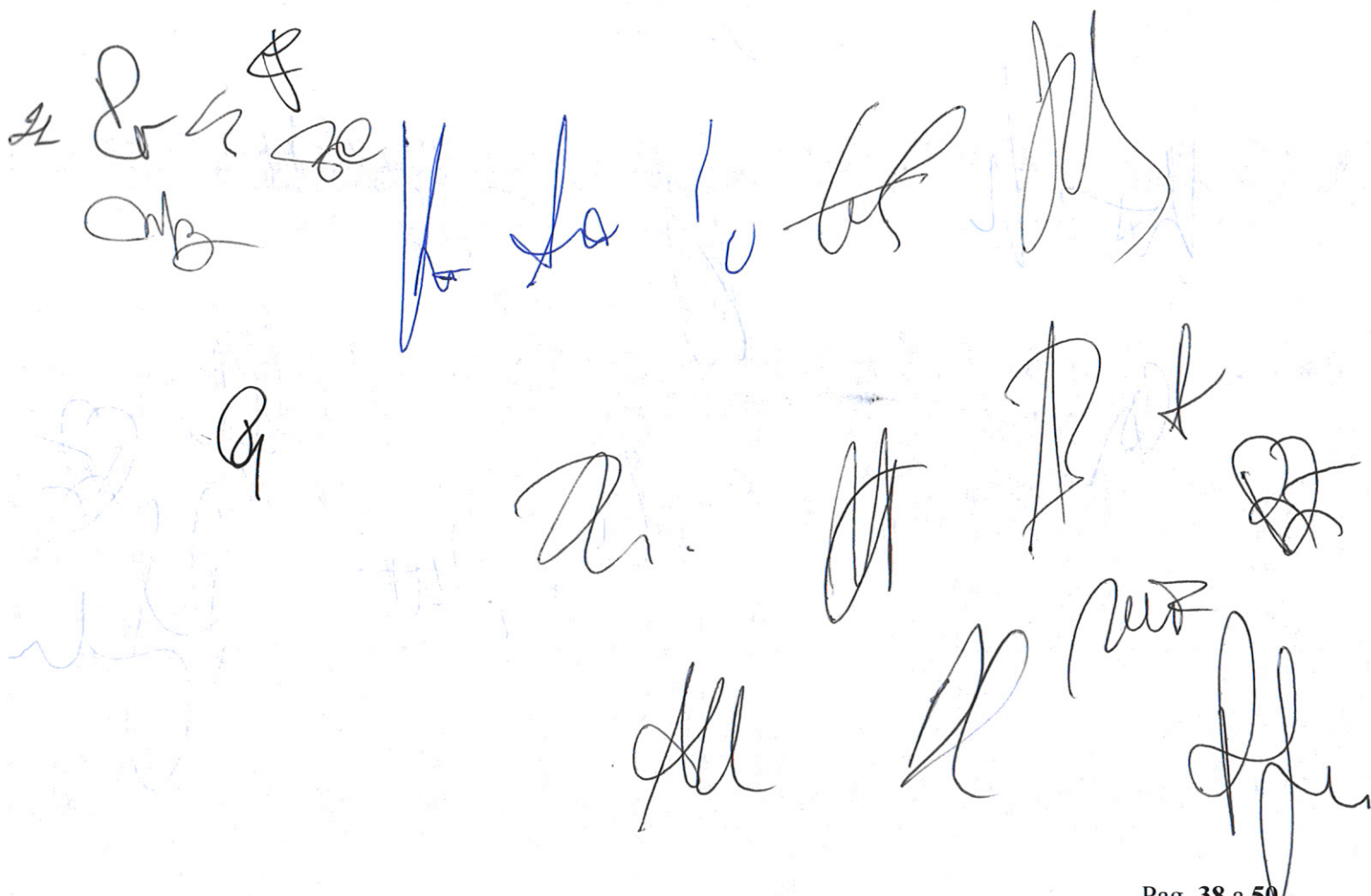


CAPITOLO VII
ORARI DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITÀ

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 onnicomprensivi:

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 OPPORTUNITÀ' E AZIONI SOCIALI

Art. 47

PARI OPPORTUNITÀ - DIVERSITÀ - 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 Contratti, 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).

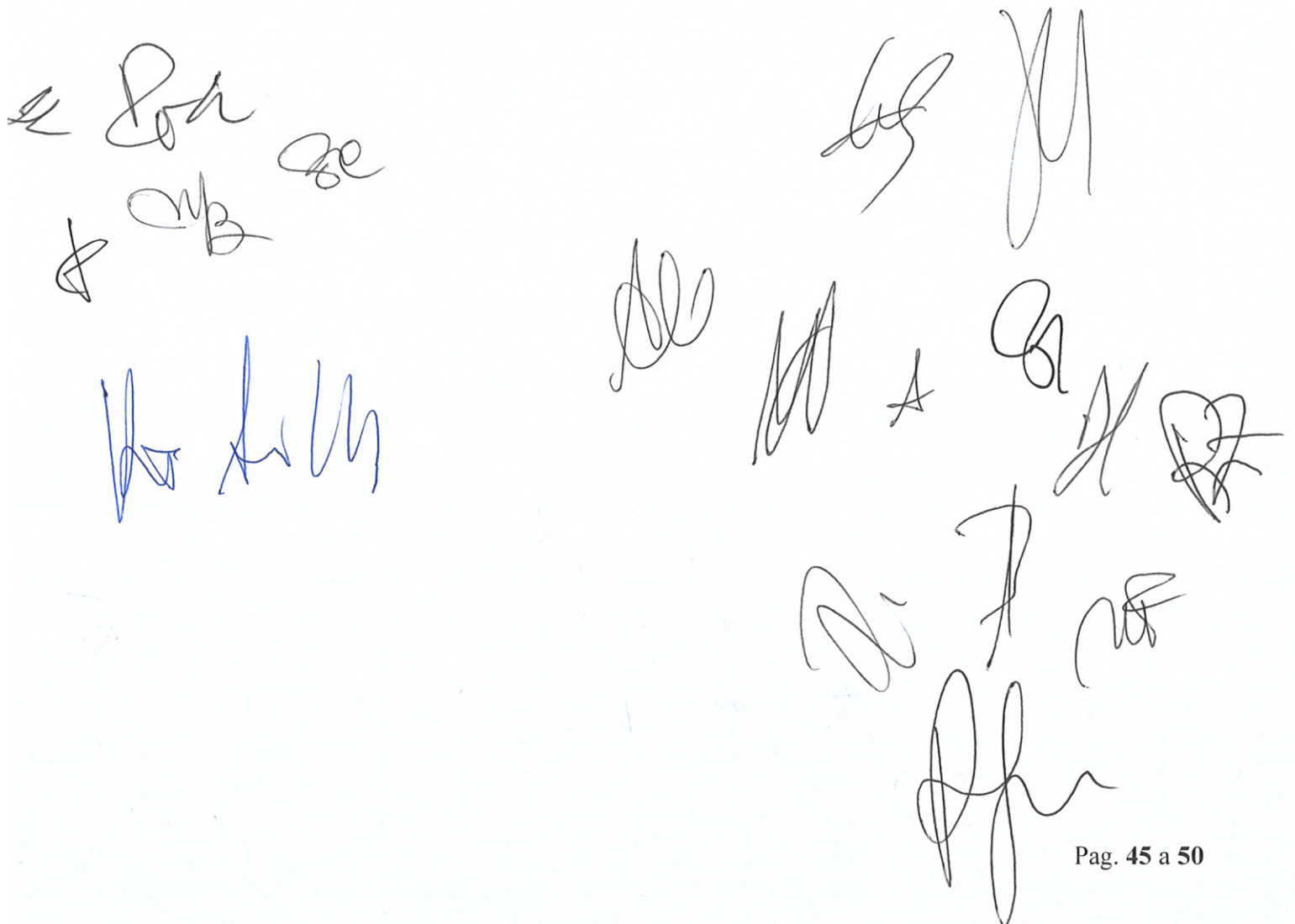
In linea con la normativa nazionale ed internazionale vigente le parti convengono sulla necessità di promuovere la sperimentazione a livello aziendale di iniziative di studio e di ricerca nonché di progetti di gestione e valorizzazione delle diversità. **In tale ambito e con tali obiettivi possono essere 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.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the lower half of the page. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more compact. The ink appears to be from ballpoint pens.

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 fruirsì 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 sopprese 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.

Previo 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 161¹ 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 parametrica

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.

[The following section contains numerous handwritten signatures and initials in black and blue ink, which are illegible.]