

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

Il giorno 30 settembre 2022, in Roma,

tra

UTILITALIA
PROXIGAS
ANFIDA

ASSOGAS

e

FILCTEM - CGIL
FEMCA - CISL
UILTEC - UIL

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

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

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

Letto, confermato e sottoscritto.

UTILITALIA

PROXIGAS

ANFIDA

ASSOGAS

FILCTEM

FEMCA

UILTEC

PARTE ECONOMICA

Premessa

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

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

1. Incremento retributivo complessivo (TEC)

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

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

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

a) Incremento dei minimi (TEM)

Le Parti convengono che i minimi retributivi mensili di cui all'art. 36 del CCNL vengano incrementati a regime di euro **203** riferiti al parametro medio **143,87**, 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

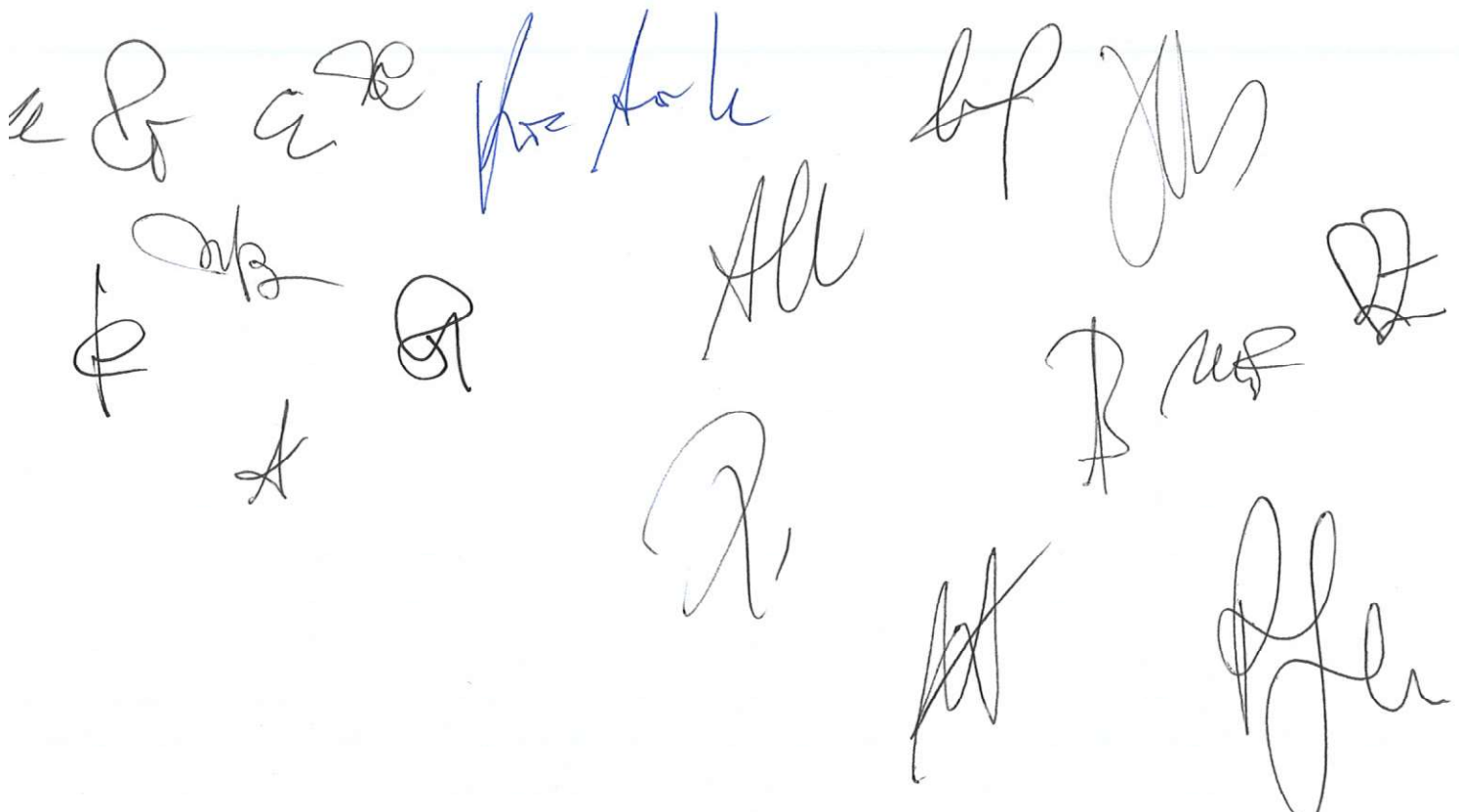
CAPITOLO I
IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

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 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.