

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, with some being very cursive and others more legible. They appear to be signatures of various individuals, possibly representing different parties in a legal or contractual document.

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 idonee a trasferire competenze e di locali idonei, i quali - in caso di azienda plurilocalizzata - potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione con il riconoscimento delle spese sostenute dagli stessi secondo le procedure aziendali.
29. Le imprese potranno erogare formazione anche tramite proprie strutture formative idonee di riferimento nei

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Allegati
Omissis

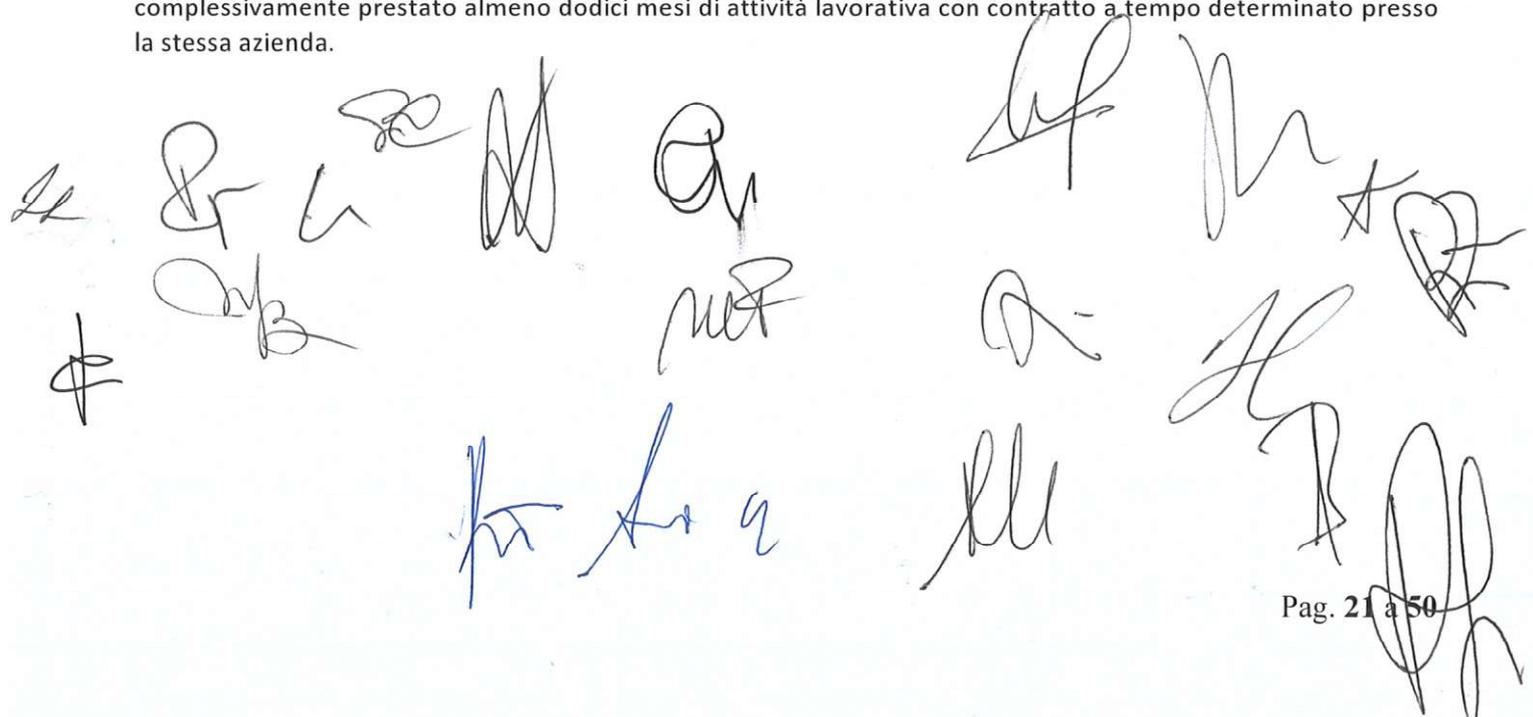
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Le Parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo Unice-Ceep-Ces 18 marzo 1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività 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.

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

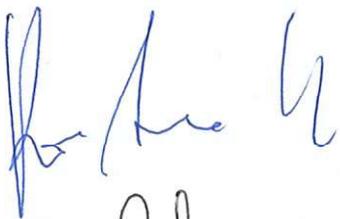
La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'azienda né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato; non comporta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

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

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

1/2 























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

attraente 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.

Handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature on the left and several smaller ones on the right.

Handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature on the left and several smaller ones on the right.

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left and several smaller ones on the right.

Large handwritten signature in black ink.

Handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature on the left and several smaller ones on the right.